

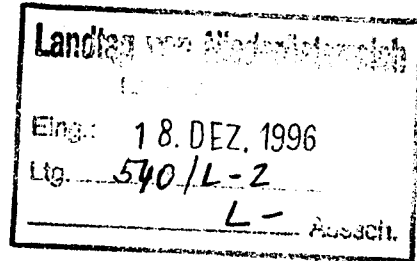
AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Land- und Forstwirtschaft - Abteilung Agrarrecht

Postanschrift 1014 Wien, Postfach 6

Fernschreibnummer 15507, Telefax (0 22 2) 531 10 3050
Parteienverkehr: Dienstag 8 - 12 Uhr
Wien 1, Teinfaltstraße 8
zu erreichen mit:
U3 (Haltestelle Herrengasse)
D, 1, 2 (Haltestelle Rathausplatz)
1A (Haltestelle Freyung)

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, 1014

An den
Präsidenten des Landtages
von Niederösterreich



LF1- A-24/34

Beilagen
-Sb-

Bei Antwort bitte Kennzeichen angeben

Bezug

Bearbeiter
Dr. Fieber

(0222) 531 10

Durchwahl
2894

Datum
17. Dez. 1996

Betrifft

NÖ Landarbeitsordnung 1973, Änderung (Ergänzung), Regierungsvorlage

Die NÖ Landesregierung beehrt sich, ihren Vorschlag eines Gesetzes, mit dem die NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020, geändert wird, mit dem Ersuchen um weitere verfassungsmäßige Behandlung zu übermitteln. Durch diese Regierungsvorlage wird die Regierungsvorlage vom 19. November 1996 ersetzt. Eine Synopse aller im Begutachtungsverfahren abgegebenen Stellungnahmen ist angeschlossen.

NÖ Landesregierung
Blochberger
Landesrat

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung

LF1-A-24/34

Bearbeiter

531 10 DW 2894

Dr. Fieber

17. Dez. 1996

Betrifft:

NÖ Landarbeitsordnung 1973, Änderung; Motivenbericht

Hoher Landtag!

Allgemeiner Teil:

1. Durch Artikel I des Bundesgesetzes vom 4. August 1992, BGBl. Nr. 472/1992, über Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984 wurden die gemäß Artikel 12 Abs.1 Z.6 des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 aufgestellten Grundsätze über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft geändert. Durch diese Änderung des Grundsatzgesetzes soll der Schutz der Jugendlichen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft unter Berücksichtigung der Erfordernisse dieses Berufszweiges an das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 - KJBG, BGBl.Nr. 599, angepaßt werden. Dadurch wird sichergestellt, daß für Jugendliche in der Land- und Forstwirtschaft und im gewerblichen bzw. industriellen Bereich, trotz der verschiedenen kompetenzrechtlichen Basis, gleichwertige Schutzbestimmungen gelten. Detailregelungen wurden teilweise der Landesgesetzgebung überlassen.

Beim Lehrlingswesen erfolgte im Grundsatzgesetz eine Angleichung an das gewerbliche Berufsausbildungsgesetz, BGBl.Nr. 142/1969.

Teilweise wurden im Grundsatzgesetz veraltete Formulierungen dem heutigen Sprachgebrauch entsprechend neu gefaßt, sowie textliche Bereinigungen und Richtigstellungen vorgenommen.

Die vom Bund aufgestellten Grundsätze sind durch den Landesgesetzgeber auszuführen. Der vorliegende Gesetzesentwurf verfolgt diesen Zweck in den §§ 3 Abs.3, 7, 22 Abs.7, 70, 105, 105a, 105b, 124 Abs.7 und 8, 127, 128, 131 Abs.1 lit.f, 131 Abs.2, 132, 132a, 234 Abs.2 lit.b bis e, m. In diesem Zusammenhang wird festgehalten, daß aufgrund der Gestaltung des Grundsatzgesetzes nur teilweise für eine echte Ausführungsgesetzgebung Raum besteht. Durch Artikel I Z.8 des Grundsatzgesetzes wurde der in § 127 Abs.1 LAG bisher fehlende Auftrag an die Ausführungsgesetzgebung, den Inhalt des Lehrvertrages, in den Landarbeitsordnungen zu regeln durch die Einfügung des 2. Satzes saniert. Diese Ergänzung ist jedoch insoweit keine Neuerung, als bereits in allen Landarbeitsordnungen Bestimmungen über den Inhalt des Lehrvertrages enthalten sind, weshalb diese Bestimmung, welche bereits nach § 126 NÖ LAO geltende Rechtslage ist nicht mehr weiter auszuführen ist. Die Artikel I Z.8 (Lehrvertrag) und Z.14 (Begriffsänderung Betriebsratsvorsitzender) wurden bereits mit Gesetzesbeschlüssen des Landtages vom 11. Juli 1991 (§ 126 der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020-15) und vom 16. Juni 1988 (§ 173 Z.2 der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020-12) ausgeführt.

Mit der Vollziehung der neuen Bestimmungen sind keine finanziellen Mehrbelastungen für das Land und die Gemeinden zu erwarten. Bestimmungen, die eine unmittelbare Mitwirkung von Bundesorganen vorsehen, sind nicht enthalten.

2. Durch das Bundesgesetz vom 29. Juli 1993, BGBl.Nr. 500/1993, über Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984 wurden die gemäß Art.12 Abs.1 Z.6 des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 aufgestellten Grundsätze über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft sowie sonstige Bestimmungen, die unmittelbares Bundesrecht darstellen geändert. Durch diese Änderung des Grundsatzgesetzes sollen die im Rahmen der arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform im Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz ArbBG, BGbl.Nr. 833/1992, erfolgten Änderungen u. a. des Gutsangestelltengesetzes, des Mutterschutzgesetzes 1979, des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, des Urlaubsgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetzes im Landarbeitsgesetz 1984 nachvollzogen werden. Es werden insbesondere

Regelungen geschaffen, die die Benachteiligungen von Frauen gegenüber den Männern beseitigen sollen. Die Verbesserungen sollen auch für die Dienstnehmerinnen in der Land- und Forstwirtschaft Anwendung finden, wie z.B. Verbesserung des Mutterschutzes und der Bestimmungen über die Teilzeitarbeit wegen Geburt eines Kindes, stärkere Repräsentation der Frauen in Organen der betrieblichen Interessensvertretungen, Ausdehnung der Pflegefreistellung sowie Schaffung eines Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte.

Die EG-Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (89/654/EWG) sieht eine Verpflichtung des Dienstgebers vor, für schwangere Frauen und stillende Mütter Liegemöglichkeiten vorzusehen. Diese Bestimmung wird durch eine eigene EG-Anpassungsnovelle zum Landarbeitsgesetz 1984 umgesetzt werden und konnte daher in diesem Änderungsentwurf zur NÖ LAO 1973 noch nicht berücksichtigt werden.

Durch die Novelle zum Arbeitszeitgesetz (Art. XI des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes, ArbBG, BGBl.Nr. 833/1992) sollen mit der Regelung über Mehrarbeit Mißbräuche im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung vermieden werden.

In letzter Zeit wird von verschiedener Seite Teilzeitarbeit als wirksame Maßnahme zur Entlastung des Arbeitsmarktes sowie als sinnvolle Möglichkeit, Berufstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren, propagiert. Auch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz fördert durch Einführung einer geschützten Teilzeitbeschäftigung im zweiten bzw. dritten Lebensjahr des Kindes diese Arbeitszeitform. Das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz setzt diese Entwicklung fort und sieht für Eltern die Möglichkeit vor, bereits im ersten und bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Teilzeit zu arbeiten.

Obwohl im Bereich des Arbeitszeitrechtes grundsätzlich zwischen Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung nicht unterschieden wird, sind in der Praxis Teilzeitbeschäftigte in vielen Bereichen schlechter gestellt. Häufig werden Vereinbarungen mit einem sehr niedrigen Arbeitszeitausmaß abgeschlossen, tatsächlich jedoch regelmäßig Mehrarbeit geleistet, wobei sich das Ausmaß dieser Mehrarbeit nach dem Arbeitsanfall richtet.

Im Bereich der EG bestehen keine einschlägigen Rechtsvorschriften. Nach mehreren Entscheidungen des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (z.B. vom 27. Juni 1990, Rs. 18/89) liegt jedoch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bereits dann vor, wenn Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden, sofern sich herausstellt, daß prozentual erheblich weniger Männer als Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Darüberhinaus gibt es im Bereich der EG Überlegungen, eine Diskriminierung von atypischen Arbeitszeitformen (dazu zählt auch Teilzeitbeschäftigung) grundsätzlich zu verbieten.

Durch die Novellierung des Mutterschutzgesetzes 1979 (Art.I ArbBG) wurde eine Reihe von Forderungen, die seit vielen Jahren von verschiedensten Frauenorganisationen erhoben wurden, Rechnung getragen. Von den Frauenorganisationen wurde z.B. immer wieder auf das Problem des Abschlusses befristeter Dienstverhältnisse hingewiesen, in deren Folge werdende Mütter Anspruch auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld verlieren. Das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl.Nr. 408/1990, daß diese Problematik in Form einer sozialversicherungsrechtlichen Lösung weitgehend entschärft hat, löste allerdings nicht alle Probleme. Die Mutterschutzgesetz-Novelle sieht nur für bestimmte Fälle von befristeten Dienstverhältnissen eine Ablaufhemmung vor, welche in § 100a des Entwurfes berücksichtigt wurde. In § 102a Abs.3 LAG 1984 in der Fassung BGBl.Nr. 500/1993 wurde als unmittelbar anwendbares Bundesrecht die Regelung vorgesehen, daß Anspruch auf Wochengeld gemäß den Bestimmungen des ASVG bei einem Beschäftigungsverbot dann besteht, wenn der Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses gehemmt wird.

Weiters wurde durch die Novelle zum Mutterschutzgesetz und Elternkarenzurlaubsgesetz (Art. I und Art. II ArbBG) die Entlassung an die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gebunden. Anders als bei anderen besonders geschützten Personen war nämlich die Entlassung von Schwangeren oder Dienstnehmern, die Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, nicht an eine gerichtliche Zustimmung gebunden.

Ebenso wurde die Teilzeitbeschäftigung auch im ersten Lebensjahr des Kindes ermöglicht. Sie kann in diesem Fall bis zum vierten Lebensjahr des Kindes ausgedehnt werden.

Durch eine Novelle zum Urlaubsgesetz (Art. XIII ArbBG) wurde ein weiterer Tatbestand für die Pflegefreistellung - der Ausfall der Betreuungsperson des Kindes - geschaffen. Dieser Tatbestand wurde für die Land- und Forstarbeiter als wichtiger Dienstverhinderungsgrund in die Aufzählung des § 26 Abs.2 LAG und in weiterer Folge in § 23 Abs.2 lit.b (neu) des Entwurfes aufgenommen.

Durch eine Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz (Art.VI ArbBG) wird der Benachteiligung der Frauen in der Gesellschaft, vor allem auch im Arbeitsleben mit gesetzlichen Maßnahmen, z.B. Zusammensetzung der betrieblichen Vertretungsorgane entgegengewirkt.

Ebenfalls erfolgte im Grundsatzgesetz der Nachvollzug der arbeitsrechtlichen Regelungen, die im Zusammenhang mit der durch die 51. ASVG-Novelle zu schaffenden Gleitpension notwendig wurden. Insbesondere wurde im Arbeitszeitgesetz eine entsprechende Berechnungsgrundlage für die Ermittlung der Höhe von Sonderzahlungen geschaffen, sowie im Angestelltengesetz und Gutsangestelltengesetz die Abfertigungsregelungen für den Fall der Gleitpension und der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit angepaßt. Das Grundsatzgesetz i.d.F. BGBl.Nr. 500/1993 vollzog diese Regelungen nach.

Die vom Bund aufgestellten Grundsätze sind durch den Landesgesetzgeber auszuführen. Der vorliegende Gesetzesentwurf verfolgt diesen Zweck in den §§ 1 Abs.4, 10a, 16 Abs.3, 17 Abs.4, 23 Abs.2 lit.b (neu), 23b Abs.2 1. Satz, 23e Abs.1 1. Satz, 23e Abs.2, 23g Abs.2, 3 und 5, 23h Abs.1, 30 Abs.1 1. Satz, 30 Abs.4, 30 Abs.5 lit.a, 30 Abs.5a und 5b, 97 Abs.1, 100a, 101 1. Satz, 102 Abs.1 1. Satz, 102 Abs.4, 220 Abs.3, 103 Abs.2, 103 Abs.5 1. Halbsatz, 103a Abs.2 und 4, 139 Abs.2 Z.7, 153 Abs.3, 158 Abs.4a, 172 Abs.2 und 3, 183 Abs.1 und 2, 184 Abs.3, 200 Abs.1 Z.24. Aufgrund der Gestaltung des Grundsatzgesetzes besteht für eine echte Ausführungsgesetzgebung nur teilweise Raum.

Mit der Vollziehung der neuen Bestimmungen ist keine finanzielle Mehrbelastung für das Land oder die Gemeinden zu erwarten. Es sind auch keine Bestimmungen enthalten, die eine unmittelbare Mitwirkung von Bundesorganen vorsehen.

3. Durch Art. V des Bundesgesetzes vom 29. Dezember 1992, BGBl. Nr. 833/1992, Arbeitsrechtliches Begleitgesetz - ArbBG, wurde das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz), BGBl.Nr. 108/1979, mit welchem auch die Grundsätze für die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Dienstnehmern in der Land- und Forstwirtschaft geregelt werden, einer Änderung unterzogen.

Im Grundsatzgesetz erfolgte die Angleichung des Gleichbehandlungsgesetzes an das EG-Recht unter Beschleunigung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben durch Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen.

Insbesondere wurden nachfolgende aufgrund des Grundsatzgesetzes geschaffene Inhalte in diesen Entwurf übernommen:

- Einbeziehung der Begriffe der "mittelbaren Diskriminierung" und der "gleichwertigen Arbeit" in das Gleichbehandlungsgebot - in § 240 Abs.1 und 2 sowie § 240a Abs.1, 2 und 5.
- Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand (inklusive Schadenersatzanspruch) in § 240 Abs.1a und b, § 240a Abs.7.
- Einführung eines Schadenersatzanspruches bis zu zwei Monatsentgelten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und bis zu vier Monatsentgelten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg - § 240a Abs.1, 1a, 5, und 5a.

- Schaffung einer Möglichkeit zur Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach den Ausführungsbestimmungen zum Gleichbehandlungsgesetz erfolgt sind, insbesondere § 240a Abs.8.
- Einführung von Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Verbot der geschlechtsneutralen Ausschreibung, insbesondere § 234 Abs.1a.

Zusätzlich zur erforderlichen Angleichung an das EG-Recht macht das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 6. Dezember 1990, G 223/88, 235/88, 33/90, 63/90, 144/90, in dem das unterschiedliche Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern für verfassungswidrig erklärt wird, gesetzliche Änderungen notwendig. Der Gesetzgeber hat sich entschlossen, durch eine verfassungsrechtliche Bestimmung das unterschiedliche Alter bis zum 31. Dezember 1992 fortzuschreiben, um eine umfassende Diskussion und Lösung der damit im Zusammenhang stehenden Probleme zu ermöglichen.

Eine Angleichung des unterschiedlichen Pensionsanfallsalters erscheint im Lichte des oben angeführten Verfassungsgerichtshoferkenntnisses nur unter der Voraussetzung akzeptabel, daß Begleitmaßnahmen gesetzt werden, die der de facto bestehenden Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft, vor allem im Arbeitsleben, entgegenwirken. Es sollen daher auch außerhalb des Pensionsrechtes legislative Rahmenmaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung der Frau im Arbeitsrecht getroffen werden. Zu diesen legislativen Rahmenmaßnahmen gehörte u.a. die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes als Grundsatzgesetz in Ausführung des Art. 12 Abs.1 Z.6 B-VG über Regelungen des Arbeitsrechtes sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeitnehmer handelt.

Auch aufgrund dieses Grundsatzgesetzes bleibt für eine echte Ausführungsgesetzgebung kaum Raum.

Die vom Bund aufgestellten Grundsätze sind durch den Landesgesetzgeber auszuführen. Der vorliegende Gesetzesentwurf verfolgt diesen Zweck in den §§ 240 Abs.1, 1a und b, 2, 240a Abs.1, 1a, 2, 5, 5a, 7 bis 9 und 234 Abs.1a.

Mit der Vollziehung der neuen Bestimmungen ist keine finanzielle Mehrbelastung für das Land oder die Gemeinden zu erwarten. Es sind auch keine Bestimmungen enthalten, die eine unmittelbare Mitwirkung von Bundesorganen vorsehen.

4. Durch Art. XI des Bundesgesetzes vom 29. Juli 1993, BGBl.Nr. 502/1993, über Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984 im Rahmen der Beschäftigungssicherungsnovelle 1993 wurden die gemäß Art. 12 Abs.1 Z.6 des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 aufgestellten Grundsätze über die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft geändert.

Insbesondere wird grundsatzgesetzgemäß nachfolgendes im vorliegenden Entwurf ausgeführt:

- Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses - § 31
- Aliquotierung des Urlaubsanspruches im ersten Arbeitshalbjahr - § 64 Abs.2
- Urlaubsentschädigung, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubes endet durch: Zeitablauf und einvernehmliche Lösung, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist - § 71 Abs.1 Z.5 und § 71 Abs.1 Z.6 durch Kündigung seitens des Dienstnehmers ab dem 2. Dienstjahr, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.

Auch aufgrund dieses Grundsatzgesetzes bleibt für eine echte Ausführungsgesetzgebung kaum Raum.

Die vom Bund aufgestellten Grundsätze sind durch den Landesgesetzgeber auszuführen. Der vorliegende Gesetzesentwurf verfolgt diesen Zweck in den §§ 31, 64 Abs.2, 71 Abs.1 Z.5 und 6.

Mit der Vollziehung der neuen Bestimmungen ist keine finanzielle Mehrbelastung für das Land oder die Gemeinden zu erwarten. Es sind auch keine Bestimmungen enthalten, die eine unmittelbare Mitwirkung von Bundesorganen vorsehen.

5. Durch Art. XXXIII Z.4 der Exekutionsordnungs-Novelle 1991 - EO-Nov 1991 vom 6. Dezember 1991, BGBl.Nr. 628/1991, wurde der § 76 des LAG 1984 mit Wirkung vom 1. März 1992 aufgehoben. Aufgrund der Behebung der Grundsatzbestimmung war daher auch die Ausführungsbestimmung - § 73 NÖ LAO 1973 - Pfändungsschutz im Rahmen dieser Novelle zu beheben.

6. Durch die Änderung des Landarbeitsgesetzes mit Bundesgesetz vom 12. Juli 1994, BGBl.Nr. 514, wurden die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl.Nr. 459/1993, sowie die Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz in der Fassung BGBl.Nr. 502/1993 ins Landarbeitsrecht übernommen. Mit dem Grundsatzgesetz und somit auch mit dem Entwurf dieser Novelle wurden folgende Richtlinien umgesetzt:

- Richtlinie des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen 91/533/EWG; bzw. 391 L 0533, (ABl. Nr. L 288 vom 18. Oktober 1991, Seite 32),
- Richtlinie des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über Massenentlassungen 75/129/EWG bzw. 375 L 0129 (ABl. Nr. L 48 vom 22. Februar 1975, Seite 29) in der Fassung der Richtlinie 92/56/EWG bzw. 392 L 0056 vom 24. Juni 1992 (ABl. Nr. L 245 vom 26. August 1992, Seite 3),

- Richtlinie des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen 77/187/EWG bzw. 377 L 0187, (ABl. Nr. L 61 vom 5. März 1977, Seite 26).

Ziel der Richtlinie 91/533/EWG ist die Verpflichtung des Dienstgebers den Dienstnehmer über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis schriftlich zu informieren. Die Umsetzung der Richtlinie ist für die Land- und Forstarbeiter in § 7 (Dienstschein) vorgesehen.

Die Betriebsübergangs-Richtlinie 77/187/EWG ordnet einen ex lege-Übergang bestehender Dienstverhältnisse auf den Erwerber eines Betriebes aufgrund des Überganges an. Damit werden die Ansprüche der Dienstnehmer auch beim Inhaberwechsel gewährleistet. Der Entwurf enthält in den §§ 38a bis d Regelungen über den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber. Weiters enthält der Entwurf die Determinierung und Präzisierung der Informationspflichten des Betriebsinhabers über geplante Umstrukturierungen zur Umsetzung des Artikel 6 der Richtlinie in §§ 211 Abs.1 letzter Satz, 211 Abs.2, 212 Z.8 und § 212 Abs.2.

Die Massenentlassungsrichtlinie verpflichtet den Dienstgeber bei Kündigungen ab einer bestimmten Anzahl von Dienstnehmern innerhalb eines bestimmten Zeitraumes, die zuständige Behörde zu verständigen und mit den Dienstnehmervertretern Beratungen über die Vermeidung oder Verminderung der Folgen der Kündigungen abzuhalten. Die EU-konforme Gestaltung des betriebsverfassungsrechtlichen Informations- und Konsultationsverfahrens erfolgt in § 212 Abs.1 Z.8 und Abs.2. Die Umsetzung der Anzeigepflicht an die zuständige Behörde erfolgte durch eine Novellierung des § 45a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes 1969 (BGBl.Nr. 18/1993). Die Verordnung des Rates EWG Nr. 1612/68 bzw. 368 R 1612 vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft (ABl. Nr. L 257 vom 19. Oktober 1968, Seite 2) ist als solche

nicht umzusetzen, da sie entgegenstehenden innerstaatlichen Vorschriften derogiert. Zur Klarstellung werden die, das passive Wahlrecht zum Betriebsrat betreffenden Regelungen geändert, wobei eine Eröffnung des passiven Wahlrechts für EU- und EWR-Bürger erfolgt (§ 156 Abs.1).

Die zahlreichen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ergangenen Richtlinien enthalten auch arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen und Mitwirkungsbefugnisse für Arbeitnehmervertreter. Zu nennen sind insbesondere die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG bzw. 389 L 0391 des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. Nr. 183 vom 29. Juni 1989, Seite 1) sowie die aufgrund dieser Richtlinie ergangenen Einzelrichtlinien. Im AVRAG und im Arbeitsverfassungsgesetz wird die diesbezügliche Umsetzung im Zusammenhang mit dem neuen Arbeitnehmerinnen-schutzgesetz vorgenommen. Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft werden dieses neue Gesetz bzw. die Novellen zum AVRAG und Arbeitsverfassungsgesetz abgewartet, um einheitliche Vorschriften für die Land- und Forstarbeiter sowie die Arbeitnehmer im gewerblich-industriellen Bereich sicherzustellen. Eine diesbezügliche Umsetzung im Grundsatzgesetz erfolgte daher noch nicht und erfolgt auch zum jetzigen Zeitpunkt keine Ausführung in der LAO.

Abgesehen von der Umsetzung von EU-Recht enthält der Entwurf die Anpassung an folgende Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz:

Arbeitsverfassungsgesetznovelle, BGBl.Nr. 411/1990:

Mit dieser Novelle wurden die Regelungen über die betriebliche Mitbestimmung beim Umstrukturierungsmaßnahmen angepaßt bzw. ergänzt. Außerdem wurde die Beseitigung des sogenannten „Sperrechtes“ des Betriebsrates gegen die Anfechtung einer Kündigung aus verpönten Motiven verwirklicht. Die Senkung der Zahl der Unterstützungsunterschriften für Wahlkandidaturen und die Einführung eines

einheitlichen Stimmzettels bei Betriebsratswahlen, die diese Arbeitsverfassungsgesetznovelle enthält, wurden wegen der im Bereich der Land- und Forstwirtschaft geringeren Anzahl von Arbeitnehmern in den einzelnen Betrieben nicht übernommen.

Arbeitsverfassungsgesetznovelle, BGBl.Nr. 460/1993:

Diese Novelle beschäftigt sich vor allem mit der Phase der Umstrukturierung selbst und enthält dazu Regelungen über die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen bzw. Kollektivverträgen sowie die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereichs des Betriebsrats bei Ausgliederungen und bei Zusammenschlüssen von Betrieben zu einem neuen Betrieb. Den betroffenen Belegschaften soll die Artikulation ihrer Interessen im Wege des Betriebsrates gerade während der Umstrukturierung ermöglicht werden, auch wenn ein eigener Betriebsrat erst später gewählt wird (§§ 165a und b, 176 Abs.1, 177 Abs.12, 185 Abs.6, 188 Abs.1, 200 Abs.1 Z.25).

Die Bestimmungen betreffend Konzerne werden nicht übernommen, da diese in der Land- und Forstwirtschaft faktisch keine Bedeutung haben.

Arbeitsverfassungsgesetznovelle, BGBl.Nr. 502/1993 (im Zusammenhang mit der Beschäftigungssicherungsnovelle 1993):

Die Beschäftigungssicherungsnovelle 1993, die am 1. August 1993 in Kraft getreten ist, wurde als ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit älterer Dienstnehmer geschaffen. Sie sieht im Bereich des Arbeitsverfassungsgesetzes eine Verstärkung des Kündigungsschutzes für ältere langjährig betriebsangehörige Dienstnehmer sowie eine besondere Berücksichtigung der Interessen älterer Dienstnehmer in Sozialplänen vor (§ 208 Abs.3).

Der Entwurf enthält weiters die gänzliche Erfüllung der UN-Konvention über die Rechte des Kindes, BGBl.Nr. 7/1993, im Bereich des Arbeitsrechtes in der Land-

und Forstwirtschaft. Gemäß Artikel 32 ist Österreich verpflichtet, für Kinder (das sind Personen bis 18 Jahre) angemessene Regelungen der Arbeitszeit vorzusehen. Die entsprechenden Regelungen im Landarbeitsrecht werden nunmehr auch für die familieneigenen jugendlichen Arbeitskräfte für anwendbar erklärt.

Folgende Novellen zu arbeitsrechtlichen Gesetzen wurden im Grundsatzgesetz nicht nachvollzogen und auch in diesem Entwurf nicht:

Novelle zum Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), BGBl.Nr. 400/1990:

Die Anrechnung von Dienstzeiten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis bei Dienstgeberwechsel ist aufgrund der Betriebsübergangsregelungen - siehe §§ 38a bis d - größtenteils bedeutungslos.

Arbeitsverfassungsgesetznovelle, BGBl.Nr. 408/1990 (Artikel X des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes):

Die aufgrund einer Novelle zum § 61 Abs.1 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes vorgesehene Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes betreffend die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates sowie seine Partei- und Prozeßfähigkeit im Zusammenhang mit dem Anfechtungsverfahren über die Betriebsratswahl erfordert keine Übernahme in das Landarbeitsrecht. Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft entscheiden die Einigungskommissionen und nicht die Gerichte über Wahlanfechtungsverfahren.

Arbeitsverfassungsgesetznovelle, BGBl.Nr. 475/1990 (im Zusammenhang mit dem Rechnungslegungsgesetz):

Das für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft bedeutsame Genossenschaftsgesetz wurde durch das Rechnungslegungsgesetz nicht geändert. Eine terminologische Anpassung erscheint daher nicht notwendig.

Auch aufgrund dieses Grundsatzgesetzes bleibt für eine echte Ausführungsgesetzgebung kaum Raum.

Die vom Bund aufgestellten Grundsätze sind durch den Landesgesetzgeber auszuführen. Der vorliegende Gesetzesentwurf verfolgt diesen Zweck in den §§ 3 Abs.3, 4 Abs.1, 7, 14a, 38a bis d, 43 Z.2, 53 Abs.4 bis 6, 54 Abs.3, 152 Abs.3, 155 Abs.1, 156 Abs.1, 165a und b, 176 Abs.1, 177 Abs.12, 185 Abs.6, 188 Abs.1, 200 Abs.1 Z.25, 208 Abs.3, 4, 6 und 7, 209 Abs.2, 211 Abs.1, 2 und 3, 212 Abs.1 Z.8, Abs.2,3 und 4, 218 Abs.4, 219 Abs.6, 234 Abs.4 und 5.

Mit der Vollziehung der neuen Bestimmungen ist keine finanzielle Mehrbelastung für das Land oder die Gemeinden zu erwarten. Es sind auch keine Bestimmungen enthalten, die eine unmittelbare Mitwirkung von Bundesorganen vorsehen.

Besonderer Teil:

Zu Z.1 (§ 1 Abs.4):

Durch den Entfall des zeitlichen Mindestausmaßes der Beschäftigung wurde die Anwendbarkeit der meisten Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes für alle Dienstnehmer mit Angestelltentätigkeiten sichergestellt. In Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984 i. d. F. BGBl.Nr. 500/1993 ist daher die Abgrenzung der land- und forstwirtschaftlichen Angestellten anzupassen.

Zu Z.2 (§ 3 Abs.3):

Die Änderung des Zitates ergibt sich aus dem Grundsatzgesetz i. d. F. BGBl.Nr. 514/1994. Durch die Novelle werden die §§ 105, 105a und b in der Fassung der Novelle BGBl.Nr. 472/1992 auch für familieneigene Jugendliche (vor allem Kinder und Kindeskinde) für anwendbar erklärt. Es ist mit der UN-Konvention über die Rechte des Kindes (BGBl.Nr. 7/1993) unvereinbar, daß die Bestimmungen des § 105 Abs.2 bis 6 (wie Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, tägliche und wöchentliche Ruhezeit) für die familieneigenen Jugendlichen nicht gelten.

Gemäß Artikel 32 des Übereinkommens über die Rechte des Kindes müssen Kinder, das sind nach dem Übereinkommen Personen bis 18 Jahren, vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt werden. Österreich hat sich u. a. verpflichtet, angemessene Regelungen der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen vorzusehen.

Auch § 105a Abs.5 (Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte) sowie 105b (Verbot der körperlichen Züchtigung oder erheblichen wörtlichen Beleidigung) sollen in Zukunft auf familieneigene jugendliche Arbeitskräfte Anwendung finden. Die Beförderung höherer Geldwerte ist eine Arbeit, die Gefahren mit sich bringen kann und steht daher nicht im Einklang mit Artikel 32 der UN-Konvention.

Nach § 146a ABGB ist es den Eltern verboten, zur Durchsetzung ihrer Anordnungen Gewalt anzuwenden und körperliches oder seelisches Leid zuzufügen. Das Verbot der körperlichen Züchtigung oder erheblichen wörtlichen Beleidigung (§ 105b) muß daher auch für familieneigene jugendliche Arbeitskräfte gelten.

zu Z.3 (§ 4 Abs.1):

Die Zitatberichtigung war aufgrund der Aufhebung des § 73 erforderlich. Siehe auch Erläuterungen zu Z.37.

Zu Z.4 (§ 7):

Das Grundsatzgesetz i. d. F. BGBl.Nr. 514/1994 regelt die Form und den Inhalt des Dienstscheines. Durch § 7 des Entwurfes wird die Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Dienstvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) im Landarbeitsrecht umgesetzt. Danach haben alle Dienstnehmer Anspruch auf Aushängung einer schriftlichen Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag. Dies bedeutet eine Verbesserung, da eine Pflicht

des Dienstgebers zur Überreichung eines Dienstscheines bei Beginn des Dienstverhältnisses bisher nur auf Verlangen vorgesehen war. Im LAG und in der NÖ LAO wird anstelle des im AVRAG verwendeten Begriffes „Dienstzettel“ der im Landarbeitsrecht gebräuchliche Begriff „Dienstschein“ verwendet.

Die im Artikel 3 der Richtlinie vorgesehene Möglichkeit, den Dienstschein spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit auszuhändigen, wurde nicht verwirklicht, da dies eine Verschlechterung bedeuten würde. Nach der derzeit geltenden Rechtslage haben die Land- und Forstarbeiter bereits bei Beginn des Dienstverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines Dienstscheines. Nach dem Entwurf ist der Dienstschein daher weiterhin unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses auszuhändigen.

Im Abs.2 ist der Mindestinhalt des Dienstscheines angeführt, er entspricht Artikel 2 Abs.1 und Abs.2 der Richtlinie.

Gemäß Z.4 ist bei befristeten Dienstverhältnissen das Ende des Dienstverhältnisses anzugeben, wobei dieses jedoch nicht kalendermäßig bestimmt sein muß. Auch Angaben wie z.B.: „für die Dauer der Erkrankung“ entsprechen diesen Vorschriften.

Unter „gewöhnlicher Arbeits(einsatz)ort“ ist jener Ort zu verstehen, an dem der Dienstnehmer üblicherweise seine Arbeitsleistung zu erbringen hat (Z.6).

Z.7 bezieht sich auf Einstufungen in Kollektivverträgen oder Vertragsschablonen sowie auf die Verpflichtung zur Bekanntgabe anrechenbarer Vordienstzeiten.

Neben der Bezeichnung der Normen der kollektiven Rechtsgestaltung ist auch ein Hinweis zu geben, wo diese Normen zur Einsicht im Betrieb aufliegen. Da § 46 LAG und § 45 NÖ LAO von „Raum“ sprechen, wird dieser Ausdruck im Gesetzestext verwendet (Z.12).

Im Abs.3 sind jene Angaben angeführt, die bei einer Entsendung ins Ausland im Dienstschein zu ergänzen sind (Artikel 4 der Richtlinie). Nach Artikel 4 Abs.3 der Richtlinie sind diese Ergänzungen nur dann vorzunehmen, wenn der Auslandsaufenthalt länger als einen Monat dauert.

Abs.4 Die Ausnahme von Dienstverhältnissen in der Dauer von maximal einem Monat entspricht Artikel 1 Abs.2 lit.a erster Gedankenstrich der Richtlinie. Die Ausnahme für Dienstverhältnisse von Gelegenheitsarbeitern (§ 7 Abs.4 Z.3 des Entwurfes) entspricht Artikel 1 Abs.2 lit.b der Richtlinie. Für Gelegenheitsarbeiter, die etwa bei der Ernte von Erdbeeren, Spargel oder Gurkerl oder bei der Weinlese eingesetzt werden, besteht daher keine Verpflichtung des Dienstgebers, einen Dienstschein auszustellen, falls das Gelegenheitsarbeitsverhältnis höchstens zwei Monate dauert. Durch die Ausnahmebefristung mit höchstens zwei Monaten wird der Tatsache Rechnung getragen, daß Dienstverhältnisse von Gelegenheitsarbeitern über einen Monat dauern können, z. B. wenn sich die Ernte witterungsbedingt über längere Zeit erstreckt.

Die Ausnahme des § 7 Abs.4 Z.3 findet nur hinsichtlich Gelegenheitsarbeitsverhältnissen Anwendung, d. h. es darf nicht von vornherein klar sein, daß der Dienstnehmer jeden Tag beschäftigt wird. In diesem Fall wäre eine Ausnahme von der Verpflichtung des Dienstgebers einen Dienstschein auszustellen, nur bis zu einem Monat gegeben (§ 7 Abs.4 Z.1). Von der weiteren in der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit, jene Dienstverhältnisse, deren Wochenarbeitszeit höchstens acht Stunden beträgt, auszunehmen, wurde nicht Gebrauch gemacht, da das Landarbeitsgesetz und die NÖ LAO keine Mindestgrenzen kennt und die Mindestgrenzen in den übrigen arbeitsvertragsrechtlichen Gesetzen im Rahmen des arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes zur Pensionsreform - ArbBG, BGBl.Nr. 833/1992 - durchwegs beseitigt wurden.

Bei Auslandstätigkeit entfällt die Verpflichtung zur Ergänzung des Dienstscheines auch dann, wenn die Information durch eine andere schriftliche Unterlage, z. B. durch einen schriftlichen Reiseauftrag erfolgt, die die Angaben des Abs.3 beinhaltet.

Abs.5 entspricht Artikel 2 Abs.3 der Richtlinie, der es ermöglicht, Angaben betreffend Kündigungsfristen und -termine, Entgelt, Urlaub und Arbeitszeit sowie die Bedingungen der Auslandstätigkeit durch Verweis auf die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen bzw. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vorzunehmen.

Artikel 5 der Richtlinie verlangt, daß jede Änderung der im Dienstschein enthaltenen Angaben umgehend, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamwerden dem Dienstnehmer schriftlich bekanntzugeben ist. Diese schriftliche Information kann nur dann unterbleiben, wenn die Änderung auf einer Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder kollektivvertragsrechtlichen Normen beruht, auf die im Dienstschein verwiesen wurde. Diese Regelungen werden im Abs.6 verwirklicht. Die Verpflichtung zur Bekanntgabe von Änderungen ist insbesondere beim Betriebsübergang (§§ 38a bis d) von Bedeutung. Die Übergangsvorschriften des Abs.7 hinsichtlich bereits bestehender Dienstverträge entsprechen Artikel 9 Abs.2 der Richtlinie. Regelungen über die Befreiung dieser Aufzeichnungen von Stempel- und unmittelbaren Gebühren, wie sie § 2 Abs.1 letzter Satz des AVRAG enthält, sind nicht erforderlich, da Artikel II Abs.2 LAG bereits eine solche Bestimmung beinhaltet. Eine Ausführung in der NÖ LAO ist nicht erforderlich.

Zu Z.5 (§ 10a):

Da die Regelungen über die Teilzeitarbeit nicht dem Dienstnehmerschutz, sondern dem Vertragsrecht zuzuordnen sind, werden die entsprechenden Regelungen im Abschnitt 2 des LAG 1984 bzw. der NÖ LAO 1973 getroffen.

In der NÖ LAO 1973 werden ausführungsgesetzgemäß die grundsätzlich austauschbaren Begriffe Teilzeitarbeit (§ 10a) und Teilzeitbeschäftigung (§§ 23g und 103a) verwendet. Bei der Begriffswahl wird aus Gründen der Einheitlichkeit der Begriffe im Arbeitsrecht auf die Terminologie des Arbeitsrechtes für den gewerblichen Bereich Rücksicht genommen ("Teilzeitarbeit" im Arbeitszeitgesetz bzw. "Teilzeitbeschäftigung" im Mutterschutzgesetz 1979 und Elternkarenzurlaubsgesetz).

Der Abs.1 enthält in Ausführung des LAG 1984 i. d. F. BGBl.Nr. 500/1993 eine Definition der Teilzeitarbeit, die erforderlich ist, wenn Sonderregelungen für Teilzeit getroffen werden sollen. Bezugsmaßstab der Teilzeitbeschäftigung ist die "regelmäßige Wochenarbeitszeit" (Normalarbeitszeit im Sinne des § 19c Abs.1 AZG). Diese ist entweder durch Gesetz (§ 55 NÖ LAO 1973), durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarung festgelegt. Es ist denkbar, daß in Einzelfällen die betriebliche regelmäßige Wochenarbeitszeit unter der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten regelmäßigen Wochenarbeitszeit liegt. Es könnte der Fall sein, daß der Dienstgeber allgemein mit den einzelnen Dienstnehmern in Dienstverträgen eine kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit vereinbart als Gesetz bzw. Kollektivvertrag (KV) vorsehen und keine Betriebsvereinbarung zur Regelung einer kürzeren regelmäßigen Wochenarbeitszeit vorliegt.

Liegt die vereinbarte Arbeitszeit unter dieser regelmäßigen Wochenarbeitszeit, ist Teilzeitarbeit gegeben. Eine regelmäßige Wochenarbeitszeit im Sinne des § 10a Abs.1 Z.3 (durch Dienstvertrag allgemein verkürzte Arbeitszeit) ist nur dann gegeben, wenn sie mit der durch Kollektivverträge festgesetzten (gegenüber der gesetzlichen) verkürzten regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 10a Abs.1 Z.2) vergleichbar ist. Eine regelmäßige Wochenarbeitszeit im Sinne des § 10a Abs.1 Z.3 wird daher bei einer im Betrieb üblichen Arbeitszeit ab 35 Stunden anzunehmen sein.

Zu vergleichen sind jeweils jene Zeiträume, innerhalb der die regelmäßige Wochenarbeitszeit bemessen wird. Das ist in der Regel die Woche; der Durchrechnungszeitraum kann allerdings in der Landwirtschaft gemäß § 56 NÖ LAO 1973 ein Jahr betragen.

Eine exakte Festsetzung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit (Abs.2) ist notwendig, um es dem Dienstnehmer zu ermöglichen, über seine Freizeit zu disponieren. Die erstmalige Festsetzung hat bei Abschluß des Dienstvertrages durch Vereinbarung zu erfolgen. Zu vereinbaren ist grundsätzlich auch jede spätere Änderung des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeit. Eine Ausnahme besteht nur bezüglich der Lage der Arbeitszeit unter den im Abs.3 genannten Bedingungen oder wenn Normen der kollektiven Rechtsgestaltung dies vorsehen (vgl. Abs.8).

Festsetzung bzw. Vereinbarung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit bedeutet, daß konkrete Aussagen darüber getroffen werden müssen, wie lange der Dienstnehmer zu arbeiten und zu welcher Zeit er seine Arbeit zu verrichten hat. Eine Vereinbarung, die dem Dienstgeber ermöglicht, das Ausmaß der Arbeitszeit zu variieren oder die Lage der Arbeitszeit nach Belieben einseitig festzusetzen, widerspricht daher dieser - zugunsten des Dienstnehmers zwingenden - Bestimmung.

Der Abs. 3 schränkt daher das Festsetzungsrecht des Dienstgebers in vierfacher Hinsicht ein. Bei Änderung der Arbeitszeit durch den Dienstgeber müssen in jedem Fall die Interessen des Dienstnehmers berücksichtigt werden.

Hinsichtlich der berücksichtigungswürdigen Interessen des Dienstnehmers gelten auch für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft die zum Arbeitszeitgesetz in der Literatur aufgestellten Grundsätze. Bei kurzfristiger einseitiger Änderung der Lage der Arbeitszeit durch den Dienstgeber und Nichtbeschäftigung des Dienstnehmers während der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit hat der Dienstnehmer Anspruch auf das Entgelt, das er in der vereinbarten Arbeitszeit erhalten hätte (vgl. § 1155 ABGB).

Ein Eingriff in die Freizeit des Dienstnehmers kann aber nicht nur durch einseitige Festlegung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit durch den Dienstgeber sondern auch dadurch erfolgen, daß dieser die Möglichkeit erhält, beliebig Mehrarbeit anzuordnen.

Durch Abs.4 wird daher die Möglichkeit zur Anordnung von Mehrarbeit eingeschränkt. Wie auch nach den für Überstunden geltenden Grundsätzen muß zunächst eine konkrete Rechtsgrundlage den Dienstnehmer zur Mehrarbeit verpflichten. Mehrarbeit darf nur bei einem erhöhten Arbeitsbedarf geleistet werden. Diese Regelung zielt vor allem auf jene in der Praxis vorkommenden Fälle ab, in denen - aus welchen Gründen immer - ein in Vergleich zu den betrieblichen Notwendigkeiten zu geringes Arbeitsausmaß vereinbart und der Dienstnehmer auf Dauer bzw. auf längere Zeit zur Mehrarbeit veranlaßt wird.

Weiters schließen berücksichtigungswürdige Umstände auf seiten des Dienstnehmers die Pflicht zur Mehrarbeit aus (beispielsweise Betreuungspflichten für Kinder während der Zeit der in Aussicht genommenen Mehrarbeit).

Der Abs.5 ordnet an, daß Abs.4 Z.3 keine Anwendung findet, wenn Mehrarbeit in den Fällen des § 58 Abs.5 geleistet werden muß. Dieser Bestimmung zufolge dürfen Überstunden bei außergewöhnlichen Umständen, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes, nicht verweigert werden.

Abs.6: Das Benachteiligungsverbot des Abs.6 entspricht etwa jenem des Beschäftigungsförderungsgesetzes der BRD und gilt vor allem für das Entgelt, aber auch für sonstige freiwillige Sozialleistungen des Dienstgebers.

Das Benachteiligungsverbot richtet sich auch an die Kollektivvertragsparteien.

Durch Abs.7 soll gesichert werden, daß regelmäßig geleistete Mehrstunden bei der Berechnung verschiedener Ansprüche des Dienstnehmers berücksichtigt werden. Dies gilt vor allem für die Bemessung der Sonderzahlungen (§ 16 NÖ LAO 1973).

Der Abs.8 ermächtigt die Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, abweichende Regelungen über die Lage der Arbeitszeit (Abs.2) und die Vorankündigung bei Veränderung der Lage der Arbeitszeit zu treffen, wenn spezifische wetterabhängige Erfordernisse vorliegen. Hiedurch soll der Tatsache Rechnung getragen werden, daß viele Arbeiter in der Landwirtschaft von der Wettersituation abhängig sind. Diese Regelung wurde § 19d zweiter Satz AZG nachgebildet. Grund für die Aufnahme der Bestimmung ins AZG war, daß die Filmindustrie sehr wetterabhängig ist.

Durch Abs.9 werden Teilzeitbeschäftigungen nach den §§ 23g und 103a von den Bestimmungen der Abs.2 bis 5, 7 und 8 ausgenommen. Für diese Teilzeitbeschäftigungen ist Mehrarbeit nicht zulässig. Sie würde mit der Notwendigkeit der Kinderbetreuung und u.U. mit finanziellen Leistungen der öffentlichen Hand (Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung) nicht im Einklang stehen.

Zu Z.6 (§ 14a):

Ziel der Regelung ist zu verhindern, daß im Zusammenhang mit der Dienstleistungsfreiheit österreichische Arbeitsbedingungen unterlaufen werden.

Nach dem geltenden IPR-Gesetz (Bundesgesetz über das internationale Privatrecht) ist das Recht jenes Staates anzuwenden, in dem der Dienstnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet. Bei einer ständigen Beschäftigung in Österreich wäre damit zwar die Anwendung österreichischer Arbeitsbedingungen, die auf Gesetz beruhen, gesichert, nicht jedoch kollektivvertragliche Regelungen, denen der Dienstgeber mangels Kollektivvertragsangehörigkeit nicht unterliegt. Bei einer kurzfristigen Entsendung nach Österreich wäre jedenfalls ausländisches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden. Um die Gefahr eines Sozialdumpings hintanzuhalten, wird ein zwingender Anspruch des Dienstnehmers eines ausländischen Dienstgebers auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt normiert, das am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt. Vom Entgeltbegriff sind jedenfalls auch gesetzliche und kollektivvertragliche Überstundenvergütungen erfaßt. Ein zwingender Anspruch auf das nach österreichischem Recht zustehende Entgelt besteht nur dann, wenn diese Entgeltregelung günstiger ist als das nach ausländischem Recht gebührende Entgelt.

Nach Abs.2 ist die zwingende Anwendung österreichischer Entgeltbestimmungen dann vorgesehen, wenn ausländische Dienstgeber Arbeiten in Österreich über einen länger als einmonatigen Zeitraum durchführen lassen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob ein und derselbe Dienstnehmer über einen Monat beschäftigt ist, oder der Dienstgeber die Arbeiten durch Wechseln der Dienstnehmer durchführen läßt.

Zu Z.7 (§ 16 Abs.3):

Die Regelung schafft grundsatzgesetzgemäß eine Berechnungsgrundlage für die Ermittlung von Sonderzahlungen und sonstiger einmaliger Bezüge im Sinne des § 67 EStG 1988 für das Jahr, in dem wegen der Inanspruchnahme der Gleitpension - vgl. 51. ASVG-Novelle - die Umstellung der Arbeitszeit beim selben Dienstgeber erfolgt. Die Regelung entspricht § 23f Abs.2 NÖ LAO 1973.

Zu Z.8 (§ 17 Abs.4):

Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei der Inanspruchnahme von Deputaten nicht benachteiligt werden, auch nicht bei unteilbaren Deputaten (z.B. Dienstwohnungen).

§ 17 Abs.4 sieht hinsichtlich der Gewährung von Deputaten eine Aliquotierungsregelung vor. Günstigere Regelungen können aufgrund der arbeitsrechtlichen Grundsätze durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstverträge vorgesehen werden.

Zu Z.9 (§ 22 Abs.7):

Die Änderung des Zitates ergibt sich aus dem Grundsatzgesetz, wegen der 45. ASVG-Novelle, BGBl.Nr. 283/1988.

Zu Z.10 (§ 23 Abs.2 lit.b):

Die Änderung der Literabezeichnung ist aufgrund der Einfügung der lit.b erforderlich.

Durch die lit.b wird grundsatzgesetzgemäß der Tatbestand "Ausfall der ständigen Betreuungsperson des Kindes" in die demonstrative Aufzählung der wichtigen Dienstverhinderungsgründe aufgenommen.

Der Dienstverhinderungsgrund der lit.b wird dann zur Anwendung gelangen, wenn die ständige Betreuungsperson des Kindes wegen einer schweren Erkrankung im Sinne der lit.a ausfällt.

Rainer führt bei den wichtigen Dienstverhinderungsgründen, die dem Dienstnehmer bei einer Dienstverhinderung den Entgeltanspruch sicherstellen, u.a. an: bei Erkrankung der Gattin des Dienstnehmers, stellt die Pflege der Erkrankten und die Versorgung der Kinder einen wichtigen Grund dar, falls nicht andere geeignete Personen verfügbar sind (Kommentar zur steiermärkischen Landarbeitsordnung 1974, S 62f).

Nicht nur die Erkrankung eines nahen Familienmitgliedes, sondern auch die notwendige Betreuung eines (auch gesunden) Kindes kann nunmehr einen Freistellungsanspruch begründen. War nämlich nicht das Kind erkrankt, sondern jene Person, die das Kind regelmäßig betreut hat - also die Betreuungsperson - ausgefallen (z.B. Spitalsaufenthalt der nicht berufstätigen Mutter), dann bestand bisher für den berufstätigen Vater keine Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung. Diese immer wieder als soziale Härte empfundene Lücke im sozialen Netz soll nunmehr geschlossen werden.

Der durch § 16 Abs.2 UrlG geschaffene erweiterte Freistellungsanspruch zur Pflege eines Kindes bis zum 12. Lebensjahr und der im Entgeltfortzahlungsgesetz enthaltene Erstattungsanspruch des Dienstgebers für diese zweite Woche Pflegefreistellung wurden nicht übernommen, da das LAG 1984 keine dem § 16 UrlG (Pflegefreistellung) entsprechende Bestimmung kennt, weshalb auch in die NÖ LAO 1973 keine derartige Regelung übernommen werden konnte. Die Regelung über den "eigenmächtigen" Urlaubsantritt des Arbeitnehmers zur Pflege eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren, für den Fall, daß in einem Arbeitsjahr alle bezahlten Freistellungsansprüche ausgeschöpft sind, wurde ebenfalls nicht in das Grundgesetz und damit auch nicht in die NÖ LAO 1973 übernommen.

Die Normierung einer Pflegefreistellung entsprechend dem UrlG würde für die Land- und Forstarbeiter eine Verschlechterung darstellen, da das LAG 1984 und die NÖ LAO 1973 bei einer schweren Erkrankung eines nahen Familienmitgliedes bis zu einer Woche Anspruch auf Entgeltfortzahlung pro Anlaßfall vorsieht. Der Pflegefreistellungsanspruch des § 16 Abs.1 UrlG ist auf eine Woche pro Arbeitsjahr beschränkt.

Die Bezeichnungsänderung auf lit.c bis lit.j war aufgrund der Einfügung der lit.b des § 23 Abs.2 erforderlich.

Zu Z.11 (§ 23b Abs.2 erster Satz):

Mit der vorliegenden Regelung soll grundsatzgesetzgemäß eine Angleichung der Bestimmung an die Verlängerung des Wochengeldbezuges im Zusammenhang mit der Neuregelung der Schutzfrist im § 97 Abs.1 erfolgen. Diese Neuregelung sieht eine Verlängerung der Beschäftigungsverbote nach der Entbindung auf bis zu 16 Wochen (bisher zwölf Wochen) vor, wenn die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzt wird bzw. ganz entfällt. Dadurch haben alle Mütter ein Beschäftigungsverbot vor und nach der Geburt sowie einen Wochengeldanspruch von mindestens insgesamt 16 Wochen. Karenzurlaub aus Anlaß der Geburt kann frühestens ab dem Ende dieser Schutzfrist genommen werden.

Dies gilt gleichermaßen für den Karenzurlaub des Vaters (für die Teilzeitbeschäftigung ist der Beginn im LAG 1984 und in der NÖ LAO 1973 nicht festgelegt, sondern gemäß § 23g Abs.1 zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren). Ist die Mutter auch Dienstnehmerin, ergibt sich diese Folge aus dem Verweis auf § 5 Abs.1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften im § 23b Abs.1 Z.1, fällt sie unter das Betriebshilfegesetz, ergibt sich diese Folge aus der Zitierung des BHG. Sind auf die Mutter jedoch weder das Mutterschutzgesetz noch andere gleichartige österreichische Rechtsvorschriften noch das Betriebshilfegesetz anzuwenden (z.B. freischaffende Künstlerin), könnte der Vater - ohne Novellierung - bereits 12 Wochen nach der Geburt in Karenzurlaub gehen. In allen anderen Fällen ist der Antritt des Karenzurlaubes von Mutter oder Vater bei Verkürzung der Schutzfrist vor der Geburt und damit verbundener Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt erst zu deren Beendigung, also unter Umständen zu einem späteren Zeitpunkt möglich. Mit Antritt des Karenzurlaubes hat der Dienstnehmer Anspruch auf Karenzurlaubsgeld. Ohne Novellierung hätten Männer, deren Frauen weder unter das Mutterschutzgesetz noch unter andere gleichartige österreichische Rechtsvorschriften noch unter das Betriebshilfegesetz fallen, einen längeren Karenzurlaubsgeldbezug. Diese Konsequenz war nicht beabsichtigt und ist gleichheitswidrig. Durch die grundsatzgesetzgemäße Änderung in § 23b Abs.2 1. Satz wird die Gleichstellung bewirkt.

Zu Z.12 (§ 23e Abs.1 erster Satz):

Anders als beim Entlassungsschutz für Präsenz- und Zivildienstleistende ist der Entlassungsschutz für Mütter und Väter nach g.R. in das materielle Recht eingebaut. Das Dienstverhältnis bleibt zwar bei einer ungerechtfertigten Entlassung aufrecht, die Dienstnehmer müssen jedoch, um ihre Rechte geltend zu machen, die Entlassung selbst anfechten.

Nunmehr wird vorgesehen, die Entlassung in diesem Bereich an die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes grundsatzgesetzgemäß zu binden.

Zu Z.13 (§ 23e Abs.2):

Die Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung bis zum vierten Geburtstag des Kindes bedingt eine Ausdehnung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bis zum 4. Geburtstag des Kindes. Bei Teilzeitbeschäftigung im ersten Lebensjahr des Kindes gilt der stärkere Kündigungsschutz des Abs.1.

Diese Regelung entspricht dem Grundsatzgesetz i.d.F. BGBl.Nr. 500/1993.

Zu Z.14 und 15 (§ 23g Abs.2 bis 3 und 5):

Die Teilzeitbeschäftigung nach dem Karenzurlaub wurde mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz geschaffen. Die Interessensvertretungen der Dienstnehmer haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Gesetz gefordert, während sich die Arbeitgeber dagegen mit der Begründung ausgesprochen haben, daß die vorhandene Klagemöglichkeit ausreichend sei. Tatsächlich hat die bisher vorhandene Judikatur (LG Linz vom 21. Jänner 1992, 13 Cga 203/91) festgestellt, daß für die Beurteilung der sachlichen Gründe, die einer Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen, der Maßstab der Zumutbarkeit heranzuziehen ist, sodaß auch eine geringfügige Mehrbelastung des Dienstgebers für sich allein noch nicht zur Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung führen kann.

Schrank (ZAS 1990, 189) führt hierzu aus, "daß es für den Betrieb vor allem auf die Organisierbarkeit und die Verkräftbarkeit der Teilzeitarbeit ankommt. Die Wahrscheinlichkeit der Organisierbarkeit dürfte mit der Größe typischerweise zunehmen. Was der Dienstgeber tun kann, um die Interessenbeeinträchtigung möglichst gering zu halten, muß er auf sich nehmen. Wie der Dienstnehmer im Kündigungsschutz zur Schutzerhaltung änderungsbereit sein muß, wird dies hier auch dem Dienstgeber zuzumuten sein."

Bei Teilzeitbeschäftigung sind nun folgende Varianten denkbar:

- Inanspruchnahme durch einen Elternteil bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile nacheinander bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile gleichzeitig bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch einen Elternteil (nach einem Karenzurlaub "im", d. h. "für das" erste(n) Lebensjahr des Kindes) bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile nacheinander bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes (nach Karenzurlaub "im" ersten Lebensjahr des Kindes);
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile gleichzeitig "im", zweiten Lebensjahr des Kindes (nach Karenzurlaub "im" ersten Lebensjahr des Kindes).

Andere Möglichkeiten, z.B. ein halbes Jahr Karenzurlaub und anschließend Teilzeitbeschäftigung, soll es nicht geben.

Der bisherige § 23 g Abs. 4 (Teilung bzw. Mindestdauer der Teilzeitbeschäftigung) bleibt aufrecht. Zusätzliche Beginnvarianten für die Teilzeitbeschäftigung sind nicht erforderlich.

Zu Abs.2:

Nunmehr soll auch im 1. Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäftigung anstelle des Karenzurlaubes möglich sein. Nimmt nur ein Elternteil diese Teilzeitbeschäftigung in

Anspruch, besteht der Anspruch bis zum 4. Geburtstag des Kindes. Das gleiche gilt, wenn die Eltern nacheinander die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme endet die Teilzeitbeschäftigung mit dem 2. Geburtstag des Kindes.

Zu Abs.3:

Im wesentlichen wird das bisher geltende Recht als eine der möglichen Formen der Kindesbetreuung wiedergegeben.

Zu Abs. 5:

Dieser Absatz trifft die korrespondierenden Regelungen für Adoptiv- und Pflegeväter. Bei Pflegevätern beginnt der Karenzurlaub mit der Übernahme in unentgeltliche Pflege bei Bestehen von Adoptionsabsichten: diese kann z.B. durch eine entsprechende Bestätigung des Jugendamtes nachgewiesen werden. Sie berechtigt zum Bezug des Karenzurlaubsgeldes: Ullrich-Ehrenreich, BMAS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Erl. zu § 26.

Da aufgrund des neuen §23g Abs.5 bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht die für leibliche Eltern geltenden Bestimmungen Anwendung finden, war der bisherige Abs.5 zu beheben.

Zu Z.16 (§ 23h Abs.1):

Infolge der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung bereits im ersten Lebensjahr des Kindes war die Regelung anzupassen.

Zu Z.17 bis 22 (§ 30 Abs.1 erster Satz, Abs.4 und 5 lit.a, Abs.5a und b - Abfertigungsregelung):

Die Gleitpension (vgl. 51. ASVG-Novelle) entspricht hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen im wesentlichen der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer. Es sind daher auch die Abfertigungsregelungen, die für die vorzeitige

Alterspension bei langer Versicherungsdauer gelten, für die Gleitpension in Anwendung zu bringen. Eine Ergänzung ist für jene Fälle notwendig, in denen der Dienstnehmer beim bisherigen Dienstgeber mit verminderter Arbeitszeit weiterbeschäftigt ist, das Dienstverhältnis daher fortgesetzt wird bzw. im unmittelbaren Anschluß an die Beendigung eines Dienstverhältnisses ein neues Dienstverhältnis mit verminderter Arbeitszeit beim selben Dienstgeber abgeschlossen wird.

Für diese Fälle bestimmen § 30 Abs.1 erster Satz bzw. § 30 Abs.5a, daß der Abfertigungsanspruch trotz Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses gebührt.

Der Grundsatz, daß das mit geänderter Arbeitszeit fortgesetzte bzw. unmittelbar anschließende Arbeitsverhältnis nicht nur für die Abfertigung, sondern auch für andere arbeitsrechtliche Ansprüche als Einheit anzusehen ist, ergibt sich auch aus anderen gesetzlichen Bestimmungen (§ 22 Abs.3 NÖ LAO 1973 - Entgeltfortzahlung, § 65 Abs.1 NÖ LAO 1973 - Anrechnungsbestimmung beim Urlaub).

Die - ebenfalls durch die 51. ASVG-Novelle - neu geschaffene vorzeitige Alterspension wegen verminderter Arbeitsfähigkeit ist aus der bisherigen Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension abgeleitet. Die Bestimmungen des Abfertigungsrechtes bei Inanspruchnahme der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension sind daher analog anzuwenden (§ 30 Abs.5 lit.a NÖ LAO 1973).

Sollte ein Kollektivvertrag wegen der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension erleichterte Anspruchsvoraussetzungen vorsehen, so ist durch die Regelung des § 30 Abs.5b 1. Satz gewährleistet, daß diese erleichterten Anspruchsvoraussetzungen auch für die Gleitpension gelten.

Durch § 30 Abs.5b letzter Satz wird sichergestellt, daß sämtliche vor Inanspruchnahme der Gleitpension liegenden Dienstzeiten bei dem Dienstgeber, bei dem der Dienstnehmer eine Abfertigung wegen Inanspruchnahme der Gleitpension erhalten hat, für allfällige künftige Abfertigungsansprüche (die sich aus der weiteren Tätigkeit beim selben Dienstgeber ergeben können) nicht mehr heranzuziehen sind.

Eine dem § 23a Abs.1a 3. Satz AngG entsprechende Regelung, (Beschränkung des Erwerbes von Abfertigungsansprüchen im Falle der Inanspruchnahme des Höchstmaßes der Abfertigung beim Beginn des Gleitens) wurde nicht ins LAG 1984 und

damit auch nicht in die NÖ LAO 1973 übernommen, da diese kein Höchstausmaß der Abfertigung kennen.

Zu Z.23 (§ 31):

Diese Regelung entspricht dem Grundsatzgesetz (Art.XI Z.1 § 32 der Beschäftigungssicherungs-Novelle 1993, BGBl.Nr. 502/1993). Im Kündigungszeitraum soll von Arbeitnehmern eine bestimmte Freizeit ohne Schmälerung des Entgelts und ohne Begründungspflicht beansprucht werden können. Bei Selbstkündigung soll den Arbeitnehmern jedoch dieser Freistellungsanspruch nur im halben Ausmaß zustehen. Im Pensionsfall - Ausnahme der Gleitpension - entfällt dieser Anspruch zur Gänze.

Zu Z.24 (§§ 38a bis 38d):

Zu § 38a Abs.1:

Die Formulierung des Abs.1 entspricht Artikel 1 und Artikel 3 Abs.1 der Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG) und ist § 613a Abs.1 Satz 1 BGB nachgebildet.

Begriffsbestimmungen:

Nach § 137 LAO wird ein Betrieb als organisatorische Einheit definiert, innerhalb der eine physische oder eine juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht. Merkmale des Betriebes sind Dauerhaftigkeit, Selbständigkeit und Einheitlichkeit. Ein wesentliches Kriterium ist die „Beschäftigung von Dienstnehmern“.

Nach der Lehre ist ein „Unternehmen“ als Institution der Wirtschaftsverfassung und des Unternehmensrechtes die Organisation jenes sozialen Verbandes, der wirt-

schaftlich werthafte Leistungen anbietet oder erbringt. Die „Beschäftigung von Dienstnehmern“ ist nicht notwendiges Bestimmungsmerkmal des Unternehmensbegriffes. Einem Unternehmen, das keine Dienstnehmer beschäftigt, fehlt allerdings der arbeitsrechtlich relevante Bezug. Unternehmensübergänge, die nicht gleichzeitig auch Betriebsübergänge sind, können daher im Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Regelungen außer Acht gelassen werden. In Anlehnung an das AVRAG wird der Übergang von „Unternehmen“ ebenfalls ins LAG und somit in die LAO aufgenommen. Von der Regelung sind sowohl Kauf, Verpachtung als auch die im Umgründungssteuerrecht angeführten Tatbestände Verschmelzung, Umwandlung, Einbringung, Zusammenschluß, Realteilung und Spaltung erfaßt.

Zum Begriff „Inhaber“ ist auf die Begriffsbestimmungen des Artikel 2 lit.a und b der zitierten Richtlinie hinzuweisen. Danach ist Veräußerer jede natürliche oder juristische Person, die als Inhaber ausscheidet und Erwerber jede natürliche oder juristische Person, die als Inhaber in den Betrieb eintritt. Der Erwerber tritt grundsätzlich - aufgrund des Überganges - in alle Recht und Pflichten aus dem Dienstverhältnis als neuer Dienstgeber ein. Unter Rechten und Pflichten sind alle Ansprüche und Verpflichtungen aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages - einschließlich des Entgelts - zu verstehen. Auch wenn der Lohn durch Kollektivvertrag geregelt ist, ergibt sich das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt aus der im Einzelarbeitsvertrag individuell vereinbarten Einstufung in der Lohntabelle. Jeder konkrete Entgeltanspruch beruht auf einzelvertraglicher Vereinbarung und ist daher bei Betriebsübergang unverändert zu übernehmen. Um jeden Zweifel auszuschließen ist im § 38b Abs.2 festgeschrieben, daß das bisherige kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden darf.

Der „Eintritt als Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in das bestehende Dienstverhältnis“ bedeutet auch, daß dem Erwerber alle jene Möglichkeiten offen stehen, die der Veräußerer als Dienstgeber hatte. Er kann daher auch nach erfolgtem Betriebsübergang, z. B. das Dienstverhältnis auflösen, wenn dies der Veräußerer vor Betriebsübergang rechtmäßig hätte tun können. Mit Ausnahme der in den §§ 38a bis d getroffenen Sonderregelungen bleibt das Arbeitsvertragsrecht auch im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang unberührt.

Zu Abs.2:

Ein Übergang im Zusammenhang mit einem Konkurs ist nach der Judikatur des EUGH (Rechtssache 135/83) von der Richtlinie nicht erfaßt. Der Erwerb aus einer Konkursmasse ist ausgenommen, weil es im Konkurs in der Regel zur Zerschlagung des Unternehmens, der Betriebseinheit bzw. zur Auflösung des überschuldeten Unternehmens oder Betriebes kommt.

Anders im Ausgleichsverfahren:

Hier wird die Fortführung eines Unternehmens oder Betriebes und damit die Aufrechterhaltung der Substanz angestrebt. In diesem Sinne argumentierte auch der EUGH in der zitierten Entscheidung, wonach die Richtlinie auf den Übergang im Zusammenhang mit einem Insolvenzverfahren dann anwendbar ist, wenn das Ziel eines solchen Verfahrens in erster Linie die Sicherung der Vermögensmasse und die Weiterführung des Unternehmens ist.

Zu Abs.3 bis 5:

Die land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter haben nach geltendem Recht auch dann einen Abfertigungsanspruch, wenn ihnen der Erwerber des Betriebes die Fortsetzung des Dienstverhältnisses anbietet und sie dies ablehnen. Sie sollen daher auch in Zukunft den Übergang des Dienstverhältnisses ablehnen können, ohne den Abfertigungsanspruch zu verlieren. Diesem Anliegen dienen folgende in Abs.3 bis 5 enthaltene Sonderregelungen, die im gewerblichen Arbeitsrecht keine Entsprechung haben:

- Recht zur Ablehnung des Übergangs des Dienstverhältnisses unabhängig von einer allfälligen Verschlechterung der Rechtsstellung innerhalb Monatsfrist durch den Veräußerer
- bei einer solchen Ablehnung Beendigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich mit Betriebsübergang - Wahrung des Abfertigungsanspruches in diesem Fall

- auch bei verspäteter Verständigung durch den Veräußerer mit Übergang des Dienstverhältnisses, Sonderbeendigungsrecht des Dienstnehmers innerhalb Monatsfrist unter Wahrung eines Abfertigungsanspruches.

Grundsätzlich geht das Dienstverhältnis - wie es der Richtlinie entspricht - auch im Bereich der Land- und Forstwirtschaft über. Der Dienstnehmer kann jedoch den Übergang des Dienstverhältnisses auf den Erwerber verhindern. Damit er dieses Recht ausüben kann, ist eine rechtzeitige Information durch den Veräußerer notwendig.

Die Verpflichtung des Dienstgebers, den Dienstnehmer vom beabsichtigten Betriebsübergang zu verständigen, hat rechtzeitig - d. h. grundsätzlich mindestens einen Monat vorher - zu erfolgen. Dadurch soll dem Dienstnehmer u. a. ermöglicht werden, Informationen der Interessensvertretungen im Hinblick auf seine Rechte und Pflichten einzuholen. Auch soll ihm für den Fall, daß er sein Dienstverhältnis beim Erwerber nicht fortsetzen will, genügend Zeit zur Postensuche zur Verfügung stehen.

Für den Dienstnehmer ist wegen der im Bereich der Land- und Forstwirtschaft häufig vorkommenden engen Zusammenarbeit zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber die Nennung des Erwerbers von großem Interesse. Die Information des Dienstgebers über die beabsichtigte Veräußerung ohne Namensnennung des Erwerbers löst daher den Fristenlauf nicht aus.

Sowohl im Fall des Abs.4 als auch des Abs.5 liegt ein „Endigungsgrund sui generis“ vor. Der Dienstnehmer behält den Abfertigungsanspruch und den Anspruch auf all-fällige Urlaubsentschädigung. Den Dienstnehmer trifft bis zum Betriebsübergang im Falle des Abs.3 (Verständigung erfolgt mindestens einen Monat vor Betriebsübergang) eine Arbeitspflicht und er hat keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Folgende Fälle sind zu unterscheiden:

1. Der Dienstgeber verständigt z. B. am 1. März den Dienstnehmer, daß der Betrieb mit 1. Juli verkauft wird. Die Erklärung des Dienstnehmers, das Dienstverhältnis mit dem Erwerber nicht fortsetzen zu wollen, hat daher bis zum 1. April zu erfol-

gen, andernfalls geht es auf den Erwerber über. Bei rechtzeitiger Erklärung endet es am 30. Juni.

2. Der Dienstgeber verständigt z. B. am 20. Juni 1996 den Dienstnehmer, daß der Betrieb am 1. Juli verkauft wird. Das Dienstverhältnis geht auf den Erwerber über, es sei denn, der Dienstnehmer erklärt vor dem Betriebsübergang, das Dienstverhältnis nicht fortsetzen zu wollen. Gibt er diese Erklärung vor dem Betriebsübergang nicht ab, geht das Dienstverhältnis auf den Erwerber über. Der Dienstnehmer muß bis zum 20. Juli eine Erklärung abgeben, daß er beim Erwerber nicht weiterarbeiten will. Gibt er diese Erklärung z. B. am 3. Juli ab, so endet das Dienstverhältnis am 3. Juli. Gibt der Dienstnehmer eine entsprechende Erklärung erst nach dem 20. Juli ab, kann er das Dienstverhältnis nicht mehr mit sofortiger Wirkung beenden, sondern muß kündigen, wobei er wegen Selbstkündigung auch den Abfertigungsanspruch verliert.

Zu Abs.6:

Ein Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit wäre z. B. bei Übernahme eines bäuerlichen Betriebes durch einen Gutsbetrieb gegeben.

Zu Abs.7:

Der Dienstnehmer kann innerhalb der von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist von einem Monat dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber die Übernahme eines kollektivvertraglichen Bestandeschutzes oder einer Betriebspensionszusage ablehnt. Äußert sich der Erwerber zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs dazu nicht, so kann der Dienstnehmer den Erwerber auffordern, innerhalb einer von Dienstnehmer festzusetzenden Frist mitzuteilen, ob er den Bestandschutz oder die betriebliche Pensionszusage übernimmt. Gibt der Erwerber auch bis zum Ablauf der von Dienstnehmer gesetzten Frist keine Erklärung ab, hat der Dienstnehmer innerhalb der von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist von einem Monat sein Widerspruchsrecht auszuüben.

Das Recht des Dienstnehmers, den Übergang seines Dienstverhältnisses auf den Erwerber durch Widerspruch zu verhindern, ist richtlinienkonform, da diese im Artikel 7 ausdrücklich für den Dienstnehmer günstigere Vorschriften zuläßt.

Das Prinzip der Widerspruchsregelung stellt sich folgendermaßen dar:

Das Dienstverhältnis bleibt vorerst „schwebend“ unverändert zum Veräußerer aufrecht, auch wenn der Dienstnehmer seine Arbeitsleistung dem Erwerber erbringt. Wenn der Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses widerspricht, ist das Dienstverhältnis als ununterbrochenes, einheitliches Dienstverhältnis zum Veräußerer anzusehen. Auch jene Zeiten, während derer der Dienstnehmer seine Arbeitsleistung dem Erwerber erbrachte, gelten als Dienstzeiten beim Veräußerer. Der Dienstnehmer muß sich jedoch gemäß § 1155 ABGB anrechnen lassen, was er beim Erwerber verdiente. Macht der Dienstnehmer von seinem Widerspruchsrecht nicht Gebrauch, gilt das Dienstverhältnis als beim Betriebsübergang zum Erwerber übergegangen.

Zu Abs.8:

Nach Artikel 4 Abs.2 der Richtlinie ist davon auszugehen, daß bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses wegen einer wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Dienstnehmers diese Beendigung durch den Dienstgeber erfolgte. Um diese Vorschrift in das System des österreichischen Beendigungsrechtes einzubauen, wurde folgende Lösung getroffen:

Kommt es durch die Anwendung eines anderen normativ wirkenden Kollektivvertrages oder einer anderen Betriebsvereinbarung zu einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen so kann der Dienstnehmer - unter Einhaltung der für ihn nach erfolgtem Betriebsübergang geltenden Kündigungsfristen und -termine - das Dienstverhältnis auflösen, wobei dem Dienstnehmer dem Grunde und der Höhe nach jene Ansprüche gebühren, wie wenn das Dienstverhältnis durch Dienstgeberkündigung geendet hätte. Dabei kann es sich um folgende Ansprüche handeln: Abfertigung, Urlaubssentschädigung, Sonderzahlungen und sonstige kollektivvertragliche Ansprüche aus der Beendigung.

Der Dienstnehmer hat diese Kündigung binnen der von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist von einem Monat ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen erkannte oder erkennen mußte, auszusprechen. Nach den im § 7 des Entwurfes enthaltenen Bestimmungen über den Dienstschein ist der Dienstgeber verpflichtet, Änderungen der Arbeitsbedingungen dem Dienstnehmer schriftlich mitzuteilen. Sobald dem Dienstnehmer die Änderungen schriftlich mitgeteilt wurden, ist davon auszugehen, daß er die Änderungen bzw. Verschlechterungen seiner Arbeitsbedingungen kennt.

Zu Abs.9:

Die gerichtliche Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kann entweder durch Individualklage des einzelnen Dienstnehmers oder durch ein Feststellungsverfahren gemäß § 54 ASGG erfolgen. Ein solches Feststellungsverfahren kann sowohl durch den Betriebsrat wie auch durch die Gewerkschaft eingeleitet werden. In diesen Fällen beginnt die Monatsfrist zur Klageeinbringung ab Kenntnis des Betriebsratsvorsitzenden bzw. der Gewerkschaft von der Änderung der Arbeitsbedingungen. Nach Rechtskraft des Feststellungsurteils hat der Dienstnehmer innerhalb der von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist von einem Monat Zeit, eine Auflösungserklärung im Sinne des Abs.8 abzugeben.

Zu § 38b Abs.1:

Diese Regelung entspricht Artikel 3 Abs.2 der Unternehmensübergangsrichtlinie.

Der Abs.2 sieht ein statisches Festschreiben des dem Dienstnehmer vor Betriebsübergang gebührenden Kollektivvertragsentgelts vor. Eine nach erfolgtem Übergang vorgenommene Änderung des alten Kollektivvertragslohnes kann für den Dienstnehmer nicht wirksam werden. Normativ gilt das Entgelt des nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrages, einzelvertraglich gebührt das Entgelt des „alten“ Kollektivvertrages in der Höhe, in der es vor Betriebsübergang bestand. Diese Regelungen greifen jedoch nur dann, wenn der Betriebsübergang eine Entgeltschmälerung durch Kollektivvertragswechsel zur Folge hätte. Sieht der

nach Betriebsübergang anzuwendende Kollektivvertrag ein höheres Entgelt vor, gilt diese Entgeltregelung normativ.

Ein auf Kollektivvertrag beruhender Bestandschutz des Dienstverhältnisses geht jedenfalls dann automatisch auf den Erwerber über, wenn der Veräußerer nicht mehr in der Lage ist, den Dienstnehmer in demselben Unternehmen zu beschäftigen.

Zu § 38c:

§ 38c regelt das Schicksal betrieblicher Pensionszusagen bei Betriebsübergang. Ist eine Gesamtrechtsnachfolge gegeben, geht eine auf Einzelvereinbarung beruhende Pensionszusage jedenfalls auf den Erwerber über. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, kann der Erwerber des Betriebes die Übernahme der Pensionszusage ablehnen.

Rechtzeitig ist ein Vorbehalt dann, wenn er im Zuge der Übernahmeverhandlungen erfolgt bzw., wenn der Erwerber bei Betriebsübergang innerhalb der vom Dienstnehmer zu setzenden Frist keine Erklärung abgegeben hat.

Hat der Erwerber die Übernahme der betrieblichen Pensionszusage abgelehnt und hat der Dienstnehmer den Übergang des Dienstverhältnisses nicht widersprochen (§ 38a Abs.7) so steht dem Dienstnehmer gegenüber dem Veräußerer ein Anspruch auf Abfindung der bis zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges erworbenen Pensionsanswartschaften zu. Diese Abfertigungsregelung gilt auch für andere Fälle des Wegfalls einer betrieblichen Pensionszusage infolge Betriebsübergang, insbesondere infolge Kollektivvertragswechsel oder -wegfall oder durch Wegfall der Betriebsvereinbarung.

Die näheren Regelungen über die Ermittlung dieses Anspruches insbesondere hinsichtlich der Berechnung und der Auszahlung waren durch die Ausführungsgesetzgebung zu bestimmen. Unter dem Aspekt der Angleichung von Rechtsvorschriften wurde die Regelung des § 5 Abs.2 bis 4 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, BGBl.Nr. 459/1993, in Verbindung mit dem Betriebspensionsgesetz, BGBl.Nr. 282/1990, in der Fassung BGBl.Nr. 335/1993, als sinngemäß anwendbar erklärt. Der § 5 Abs.2 bis 4 des AVRAG lautet wie folgt:

Abs.2 Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses im Falle des Abs.1 Satz 2 nicht widersprochen, so endet mit dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges der Erwerb neuer Pensionsanswartschaften. Der Arbeitnehmer hat gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften als Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Betriebspensionengesetzes (BPG), Artikel I des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 282/1990. Bei beitragsorientierten Zusagen errechnet sich dieser Betrag nach dem BPG, bei direkten Leistungszusagen, leistungsorientierten Pensionskassenzusagen oder leistungsorientierten Versicherungsverträgen nach dem Teilwertverfahren und den bei der Bildung der Rückstellung anzuwendenden versicherungsmathematischen Grundsätzen. Für die Berechnung ist einerseits das Alter zum Zeitpunkt der Erteilung der Zusage, andererseits das Anfallsalter heranzuziehen. Der Rechnungszinssatz beträgt grundsätzlich 6,5 %. Bei Pensionszusagen, die eine rechtsverbindliche Valorisierung vorsehen, ist jedoch der Barwert der künftigen Pensionsleistungen unter Zugrundelegung eines Rechnungszinssatzes von 3 % zu berechnen. Im Fall einer leistungsorientierten Pensionskassenzusage oder eines leistungsorientierten Versicherungsvertrages wird von dem zu errechnenden Betrag der sich nach den Rechnungsvorschriften der Pensionskasse oder der Versicherungsunternehmung ergebende Unverfallbarkeitsbetrag nach dem BPG abgezogen.

Abs.3 Der Arbeitnehmer kann über den Betrag nach Abs.2 im Sinne des BPG verfügen, wobei er die Auszahlung dieses Betrages unabhängig von dessen Höhe vom Veräußerer verlangen kann.

Abs.4 Im übrigen gelten hinsichtlich der erworbenen Anwartschaften die Vorschriften des BPG mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Betriebsübergang tritt.“

Zu § 38d:

Dieser Paragraph enthält die Haftungsbestimmung im Sinne des Artikel 3 unter Abs.1 der Richtlinie, wobei in die bestehende Haftungsregelung des § 1409 ABGB für den Erwerber nicht eingegriffen werden soll. Die Haftungsbestimmungen gelten

auch für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bereits auszuzahlen sind. Für die Ansprüche der Pensionisten besteht im übrigen kein Regelungsbedarf, da sich das Schicksal ihrer Forderungen nach den allgemeinen Regeln des Gesellschaftsrechtes richtet. Das bedeutet bei Gesamtrechtsnachfolge, daß der Erwerber in die Verbindlichkeiten (Verpflichtungen) des Veräußerers eintritt. Für den Veräußerer ist eine Haftungsbeschränkung jedoch hinsichtlich Abfertigungen und Pensionsansprüchen, die nach Betriebsübergang fällig werden, vorgesehen. Danach haftet der Veräußerer bei Abfertigungen mit jenem Betrag, den er zu zahlen gehabt hätte, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Überganges beendet worden wäre. Ähnliches gilt für Pensionsansprüchen. Für den in § 38a Abs.5 geregelten Fall - Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstnehmer unter Wahrung des Abfertigungsanspruches infolge verspäteter Verständigung durch den Veräußerer erst nach dem Betriebsübergang - wird die Haftung des Erwerbers für einen Abfertigungsanspruch beschränkt. Der Erwerber, mit dem der Dienstnehmer das Dienstverhältnis nicht fortsetzen will, soll für den Abfertigungsanspruch nur dann haften, wenn dieser bei ihm entstanden ist oder sich erhöht hat. Dies kann dann der Fall sein, wenn in der kurzen Zeit zwischen Betriebsübergang und Auflösung des Dienstverhältnisses das Dienstjahr vollendet wird.

Zu Z.25 (§ 43 Z.2):

Die Betriebsübergangsrichtlinie verlangt im Artikel 3 Abs.2, daß der Erwerber nach dem Betriebsübergang die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechterhält, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.

Die im § 43 geregelte Kollektivvertragsangehörigkeit soll grundsätzlich unangetastet bleiben. Die Frage, welche Konsequenzen für das einzelne Dienstverhältnis mit einem Betriebsübergang verbunden sind, bei dem ein Betrieb von einem kollektivvertragsangehörigen Dienstgeber auf einen Erwerber übergeht, der Kraft einer anderen Verbandszugehörigkeit einem anderen Kollektivvertrag nach § 43 Z.1 unterliegt, ist

Gegenstand der Regelungen des § 38b; ebenso die Frage, welches Schicksal Kollektivvertragsregelungen haben, die keine Entsprechung in dem neu anzuwendenden Kollektivvertrag haben.

Aus Gründen der Klarstellung soll aber im § 43 Z.2 verdeutlicht werden, daß es bei Übergang eines Dienstverhältnisses auf einen nicht gemäß § 43 Z.1 kollektivvertragsangehörigen Dienstgeber nicht darauf ankommt, daß dies im Zusammenhang mit dem Übergang eines Betriebes im Sinne des § 137 erfolgt, sondern es auch genügt, wenn nur ein Teil eines solchen Betriebes übergeht und dabei auch Dienstverhältnisse übergehen.

Zu Z.26 (§ 53 Abs.4 bis 6):

Die Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich weiter, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst oder beendet werden. Ihre Beendigung richtet sich nach den vereinbarten oder gesetzlichen Beendigungsregeln für Betriebsvereinbarungen, d. h. fakultative Betriebsvereinbarungen sind gemäß § 54 Abs.1 zu kündigen, zwingende Betriebsvereinbarungen sind nach § 200 Abs.2 zu kündigen und erzwingbare bzw. der ersetzbaren Zustimmung unterliegende Betriebsvereinbarungen sind der Entscheidung durch die Schlichtungsstelle (§ 200 Abs.2 bzw. 199a Abs.2) vorbehalten.

Eine ausdrückliche Normierung dieser Beendigungsregelungen erfolgt nicht, da sie sich aus dem LAG und der LAO ergeben.

Dabei ist darauf hinzuweisen, daß mit dem Betriebsübergang der neue Betriebsinhaber und der neu gewählte Betriebsrat (bzw. bis zur Neuwahl der gemäß § 165a oder 165b zuständig bleibende Betriebsrat) in die Betriebsvereinbarung eintreten, d. h. alle sich aus dem Gesetz oder der Vereinbarung selbst ergebenden Verpflichtungen und Rechte, z. B. zur Änderung oder Kündigung der Betriebsvereinbarung, haben. Wird nach dem Betriebsübergang bzw. nach Ablauf der vorübergehenden Erstreckung des Zuständigkeitsbereich nach § 165a oder § 165b kein neuer Betriebsrat gewählt, so kann - wie auch in anderen Fällen des Nichtvorhandenseins eines

Betriebsrats - eine (kündbare) Betriebsvereinbarung gegenüber der Belegschaft, allenfalls gegenüber einem für diese bestellten Kurator, gekündigt werden.

Zu Abs.4:

Die Regelung geht in Ausführung der bereits zitierten Betriebsübergangsrichtlinie grundsätzlich von einer normativen Weitergeltung der Betriebsvereinbarungen beim Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen aus (Ausnahme siehe Abs.6).

Zu Abs.5:

Bei Zusammenlegung von Betrieben oder Betriebsteilen, bei der ein Betrieb im Sinne des § 137 entsteht, ist grundsätzlich von einem Verlust der Identität des bisherigen Betriebes auszugehen, was grundsätzlich auch den Untergang der für diese Betriebe geltenden Betriebsvereinbarungen zur Folge hätte. Die vorliegende Regelung normiert demgegenüber die Weitergeltung der Betriebsvereinbarungen für die vor der Betriebszusammenlegung davon erfaßten Dienstnehmer. Wegen des Zusammentreffens verschiedener kollektiver Ordnungen in der neuen organisatorischen Einheit wird sich dadurch aber in weiterer Folge jedenfalls ein Druck zur Schaffung einheitlicher Regelungen ergeben.

Zu Abs.6:

Wenn ein - in seiner Identität unberührt bleibender - Betrieb einen anderen Betrieb oder Betriebsteil aufnimmt, so gelten ab diesem Zeitpunkt seine Betriebsvereinbarungen auch für den aufgenommenen Betrieb oder Betriebsteil normativ. Kommt es dadurch zu einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, so ist § 38a Abs.1 (Lösungsrecht) des Dienstnehmers mit Ansprüchen wie bei einer Dienstgeberkündigung anzuwenden. Soweit aber keine Kollision vorliegt - d. h. der aufgenommene Betrieb hat eine Betriebsvereinbarung, die keine Entsprechung in einer Betriebsvereinbarung des aufnehmenden Betriebes hat - soll diese Betriebsvereinbarung des aufgenommenen Betriebes für die vorher davon erfaßten Dienstnehmer weiter gelten. Für ihre Beendigung gelten auch hier die allgemeinen Bestimmungen.

Für den Fall, daß ein Regelungsgegenstand, der im übernommenen Betrieb durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, im aufnehmenden Betrieb durch Kollektivvertrag geregelt ist, ist § 39 Abs.3 und 4 anzuwenden.

Zusammenfassend stellt sich daher das Schicksal der Betriebsvereinbarungen beim Betriebsübergang wie folgt dar:

- Der Betrieb behält die Identität (z. B. Verkauf eines Betriebes): Die Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht (normativ; § 53 Abs.3).
- Der Betrieb gewinnt die Identität (z. B. Verselbständigung einer Produktionssparte): Die Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht (normativ; § 53 Abs.3).
- Der Betrieb verliert die Identität durch Verschmelzung (die zusammengelegten Betriebe werden betriebsverfassungsrechtlich zu einem neuen Betrieb): Die Betriebsvereinbarungen gelten für die vorher erfaßten Dienstnehmer normativ weiter (§ 53 Abs.5); die Beendigung richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften.
- Der Betrieb verliert seine Identität durch Aufgehen in einem anderen Betrieb (z. B. kleiner Betrieb oder Betriebsteil wird von größerer Einheit „geschluckt“): Die Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes gelten ab dem Zeitpunkt des Übergangs auch für den aufgenommenen Betrieb (§ 53 Abs.6); die Betriebsvereinbarungen des übergegangenen Betriebes bleiben für die schon vorher erfaßten Dienstnehmer insoweit aufrecht, als sie keine Entsprechung in einer Betriebsvereinbarung des aufnehmenden Betriebes haben. In diesem Zusammenhang werden zur Feststellung, ob eine Regelung einer Betriebsvereinbarung eine Entsprechung in einer anderen hat, und diese ablöst, die Grundsätze des Gruppenvergleichs nach § 39 Abs.3 und 4 heranzuziehen sein.

Zu Z.27 (§ 54 Abs.3 letzter Satz):

Die Betriebsübergangsrichtlinie verlangt im Artikel 3 Abs.2, daß die in einem „Kollektivvertrag“ - wozu nach Auffassung der EG auch Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes und somit auch des LAG und der LAO zäh-

- geregelten Arbeitsbedingungen zumindest für ein Jahr aufrechtzuerhalten sind, es sei denn, sie werden durch eine gleich- oder höherrangige Norm abgelöst. Es ist daher die Beendigung der gesetzlichen Nachwirkung durch den Einzelvertrag, wie sie derzeit im § 54 Abs.3 vorgesehen ist, für ein Jahr nach dem Betriebsübergang auszuschließen.

Zu Z.28 (§ 64 Abs.2):

Diese Regelung entspricht dem Grundsatzgesetz (Art. XI Z.2 § 67 Abs.2, Beschäftigungssicherungs-Novelle 1993).

Die Änderung der Urlaubsregelung berührt nicht die sonstigen Grundsätze des Urlaubsrechts. Durch die Aliquotierung des Urlaubsanspruchs im ersten Arbeitsjahr soll verhindert werden, daß z.B. wegen der vom Dienstnehmer herbeigeführten Auflösung des Dienstverhältnisses (Selbstkündigung) kurzfristige Beschäftigungszeiten zu unangemessen langen Urlaubsansprüchen führen. Siehe auch Erläuterungen zu Z.35 und 36.

Zu Z.29 bis 34 (§ 70 Abs.1 Z.4, 5 und 6, Abs.2, Abs.4):

Im gewerblich-industriellen Arbeitsrecht besteht die Pflicht zur Führung von Aufzeichnungen seit langem (§ 26 Abs.1 Arbeitszeitgesetz, § 25 Abs.1 Arbeitsruhegesetz). Der neu grundsatzgesetzmäßig eingefügte Abs.2 normiert nun auch für die NÖ LAO die Führung von Aufzeichnungen. Der vorgeschriebene Inhalt der Aufzeichnungen orientiert sich am Grundsatzgesetz in Angleichung an das gewerblich-industrielle Arbeitsrecht. Gemäß § 112 Z.2 sind solche Aufzeichnungen den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen über Verlangen vorzulegen.

Der Abs.1 führt jene arbeitsrechtlichen Daten an, über die Aufzeichnungen zu führen sind.

Der Abs.2 zählt darüberhinaus jene Daten auf, die in Betrieben aufgezeichnet werden müssen, die Jugendliche beschäftigen.

Abs.3: Die Verweisung auf § 70 Abs.1 in Abs.3 stellt klar, daß die in den Abs.1 und 2 geforderten Aufzeichnungen nur dann geführt werden müssen, wenn die erforderlichen Daten nicht schon aus anderen Unterlagen ersichtlich sind.

Der Abs.4 sieht - analog zu § 14 Abs.6 - die Möglichkeit einer abweichenden Regelung im Kollektivvertrag für Betriebe mit dauernd weniger als 5 Dienstnehmern hinsichtlich der Aufzeichnungspflicht vor. Dadurch sollen die administrativen Tätigkeiten in Grenzen gehalten und damit eine Erleichterung für Kleinbetriebe erreicht werden.

Zu Z.35 und 36 (§ 71 Abs.1 Z.5 und 6):

Diese Regelungen entsprechen dem Grundsatzgesetz (Art. XI Z.3 und 4 § 74 Abs.1 Z.5 und 6 Beschäftigungssicherungs-Novelle 1993, BGBl. Nr. 502/1993).

Siehe auch die Erläuterungen zu Z.28.

Durch den Entwurf ist sichergestellt, daß auch z.B. die Saisonbeschäftigten mit den übrigen Dienstnehmern gleichgestellt sind, d. h., daß sie nach Ablauf von sechs Monaten die volle Urlaubsentschädigung erhalten.

Zu Z.37 (§ 73):

Mit Art. XXXIII Z.4 der EO-Novelle 1991, BGBl. Nr. 628/1991, wurde der § 76 des LAG 1984 aufgehoben. Der § 73 NÖ LAO 1973 war daher wegen Behebung der zugrundeliegenden Bestimmung des Grundsatzgesetzes (§ 76 LAG 1984) gleichfalls zu beheben. Der Pfändungsschutz ist nunmehr ausschließlich in der Exekutionsordnung i.d.F. BGBl. Nr. 628/1991 geregelt. Siehe auch Erläuterungen zu Z.3

Zu Z.38 (§ 97 Abs.1):

Diese Regelung entspricht dem Grundsatzgesetz i.d.F. BGBl.Nr. 500/1993.

Gemäß §§ 95 Abs.1 und 97 Abs.1 dauert die Schutzfrist und damit der Wochengeldbezug vor und nach der Entbindung im Normalfall insgesamt 16 Wochen. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindungen, auch wenn sie zwischen der 36. und 40. Schwangerschaftswoche erfolgen, bleibt jedenfalls die 12-wöchige Schutzfrist nach der Entbindung gewahrt. Erfolgt die Geburt vor der Schutzfrist (7-Monats-Kind) bzw. zwischen Beginn der Schutzfrist und 4 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, verlängerte sich zwar die Schutzfrist nach der Geburt, höchstens jedoch ursprünglich auf 12 Wochen. Dies wurde von jenen Frauen, die davon betroffen sind, als sozialpolitisch verfehlte Bestimmung empfunden, da gerade sie die Problemfälle darstellen, etwa im Hinblick auf ihre eigene angegriffene Gesundheit oder die besondere Pflegebedürftigkeit von extremen Frühgeburten, insbesondere wenn es sich um Mehrlinge handelt. Der Entwurf sieht daher nunmehr für alle Fälle der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung eine Gesamtdauer von 16 Wochen vor, um auch diese besonders gravierenden Fälle nicht schlechter zu behandeln als die Normalfälle.

Zu Z.39 (§ 100a):

Zu Abs.1:

Zur Umgehung des Mutterschutzes werden immer häufiger mit jungen Frauen befristete Dienstverträge abgeschlossen, was dazu führte, daß diese Frauen infolge Zeitablaufs des Dienstverhältnisses und Nichterlangung eines neuen Arbeitsplatzes bei Schwangerschaft eine Reihe von Ansprüchen verlieren. Um den Verlust der Ansprüche auf Wochengeld und Karenzurlaub zu verhindern, hat der Gesetzgeber mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz eine sozialversicherungsrechtliche Lösung geschaffen. Dienstnehmerinnen, die mindestens 3 Monate oder 13 Wochen beschäftigt sind und während dieser Beschäftigungszeit schwanger werden, haben Anspruch auf Wochengeld, es sei denn, sie haben das Arbeitsverhältnis selbst aufgekündigt, einvernehmlich gelöst oder sie wurden gerechtfertigt entlassen oder sind ungerechtfertigt ausgetreten. Bei einem Wochengeldanspruch erhalten sie während des Karenzurlaubes, wenn sie die Anwartschaft nach dem ASVG nicht erfüllen, Teilzeitbeihilfe in der Höhe des halben Karenzurlaubsgeldes. Durch diese Gesetzesän-

derung wurde grundsatzgesetzgemäß das Problem der kurzfristigen Arbeitsverhältnisse weitgehend entschärft.

Nunmehr wird für befristete Arbeitsverhältnisse, deren Befristung sachlich nicht gerechtfertigt ist, eine arbeitsrechtliche Lösung getroffen, die eine Ablaufhemmung ähnlich wie im Falle der Hemmung des Ablaufes der Beschäftigungsbewilligung für Ausländerinnen vorsieht.

Der Ablauf der Frist wird bis zum Eintritt des Beschäftigungsverbotes gemäß § 95 Abs.1 (8 Wochen vor der Entbindung) gehemmt. In jenen Fällen, in denen ein individuelles Beschäftigungsverbot gemäß § 95 Abs.2 (Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind) gegeben ist, endet die Ablaufhemmung mit der Vorlage des Zeugnisses des Amtsarztes, wenn das Zeugnis auf die Dauer der Schwangerschaft ausgestellt ist. Ist das Beschäftigungsverbot befristet - etwa bei Auftreten von Röteln im Betrieb oder bei starkem Erbrechen mit Gewichtsverlust zu Beginn der Schwangerschaft - wird der Ablauf der Frist jedoch bis zum Beginn der Schutzfrist gemäß § 95 Abs.1 gehemmt.

Zu Abs.2:

Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sind insbesondere folgende sachlich gerechtfertigte Befristungen denkbar:

- zu Ausbildungszwecken (Ferialpraktikantin)
- Saisonarbeit (für die Dauer der Saison)
- Arbeitsspitzen
- Karenzvertretungen
- Vertretungen für Präsenz- und Zivildienstler
- Befristung im Interesse der Dienstnehmerin (z.B. Arbeit während der Ferien)
- zur Erprobung.

Wenn eine Befristung sachlich nicht gerechtfertigt ist, wird der Ablauf der Frist gehemmt und das Arbeitsverhältnis besteht weiter aufrecht. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die Zeit der Erprobung gegenüber der geforderten Qualifikation (siehe Abs.2

letzter Halbsatz) in einem unausgewogenen Verhältnis steht (siehe hierzu: Rainer, Kommentar zur steiermärkischen Landarbeitsordnung 1974, 27 ff).

Wenn etwa mit einer Regalbetreuerin oder einer Reinigungsfrau in einer Genossenschaft ein befristetes Dienstverhältnis in der Dauer von z.B. drei Monaten "zur Erprobung" abgeschlossen wird, so liegt keine sachliche Rechtfertigung vor. Auch ein mit einer Blumenbinderin abgeschlossenes Dienstverhältnis "zur Erprobung" in der Dauer von mehreren Monaten ist sachlich nicht gerechtfertigt.

Fällt die Arbeit der Dienstnehmerin unter ein Beschäftigungsverbot des § 96 (z.B. schwere Arbeiten, gefährliche Arbeiten) oder des § 98 Abs.1 (Verbot der Nacharbeit), darf der Dienstgeber die Dienstnehmerin an diesem Arbeitsplatz nicht weiter beschäftigen. Auch wenn er keinen Ersatzarbeitsplatz hat, muß er den Durchschnittslohn (vgl. § 102 Abs.1) weiterbezahlen. Um den Dienstgeber, der die Dienstnehmerin nur für eine bestimmte Zeit beschäftigen wollte, und - obwohl das Dienstverhältnis aufrecht bleibt - sie nun nicht mehr beschäftigen darf, zu entlasten, sieht § 102a Abs.3 LAG 1984 i.d.F. BGBl.Nr. 500/1993 als unmittelbar anwendbares Bundesrecht für diese Fälle die Leistung von Wochengeld durch die Sozialversicherung anstelle der Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber vor. Kann die Dienstnehmerin einzelne Arbeiten nicht mehr, andere aber weiter leisten, so tritt teilweises Ruhen des Wochengeldes ein.

Beschäftigungsverbote im Sinne des § 96 sind denkbar z.B. bei Gärtnerinnen (Heben schwerer Salatkisten), bei Forstarbeiterinnen (Heben von schweren Kisten mit zu pflanzenden Bäumchen).

Zu Z.40 (§ 101 1. Satz):

Anders als beim Entlassungsschutz für Mitglieder der Belegschaftsvertretung, Präsenz- und Zivildienstleistende ist der Entlassungsschutz für Mütter nach g. R. in das materielle Recht eingebaut. Das Dienstverhältnis bleibt zwar bei einer ungerechtfertigten Entlassung aufrecht, die Dienstnehmerin muß jedoch, um ihr Recht geltend zu machen, selbst die Entlassung anfechten. Diese Ungleichbehandlung ist für die betroffenen Frauen nicht einsichtig.

Nunmehr wird für die Entlassung die vorhergehende gerichtliche Zustimmung vorge-
sehen.

Zu Z.41 (§ 102 Abs. 1):

In § 102 Abs. 1 war eine Zitatergänzung hinsichtlich des unmittelbar anwendbaren Bundesrechtes (§ 102 a Abs. 3 LAG i.d.F. BGBl Nr. 514/1994) wegen der aktuellen Fassung des Landarbeitsgesetzes aufzunehmen. Die Zitierung einer unmittelbar anwendbaren bundesgesetzlichen Bestimmung ist zulässig.

Zu Z.42 (§ 102 Abs.4 und § 220 Abs.3):

Es wird eine Zitatberichtigung grundsatzgesetzgemäß vorgenommen.

Zu Z.43 (§ 103 Abs.2):

Zeiten des Präsenzdienstes werden für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet. Diese Anrechnung betrifft den ordentlichen Präsenz- und Zivildienst und einige außerordentlichen Präsenzdienste, wobei die Anrechnung beim Zeitsoldaten auf 12 Monate beschränkt wurde.

Die Ungleichbehandlung zwischen Präsenzdienern und Eltern im Karenzurlaub ist sozialpolitisch nicht gerechtfertigt. Die Frauenorganisationen haben daher seit vielen Jahren die Forderung auf Anrechnung der Karenzurlaube erhoben.

Der Entwurf sieht daher grundsatzgesetzgemäß eine Anrechnung von zehn Monaten des ersten Karenzurlaubes für das Urlaubsausmaß, die Dauer der Kündigungsfrist und die Entgeltfortzahlung im Krankheits- und Unglücksfall vor.

Zu Z.44 (§ 103 Abs.5):

§ 103 Abs.8 regelt den Beginn des Kündigungsschutzes für Adoptiv- und Pflegemütter im Falle des Verhinderungskarenzurlaubes (Adoptiv- und Pflegemutter verzichtet

zugunsten des Adoptiv- und Pflegevaters zur Gänze auf Karenzurlaub) und war daher grundsatzgesetzgemäß im § 103 Abs.5 ebenfalls anzuführen.

Zu Z.45 und 46 (§ 103a Abs.2 und 4):

Bezüglich § 103a Abs.2 wird auf die Erläuterungen zu § 23g Abs.2 (Z.13) verwiesen. In § 103a Abs.4 wird lediglich § 23f Abs.2 aufgenommen, dessen Zitierung anlässlich der Schaffung dieser Bestimmung im Grundsatzgesetz - LAG 1984 i. d. F. (BGBl.Nr. 408/1990) übersehen wurde. Eine Ausführung in der NÖ LAO 1973 erfolgt daher erst in diesem Entwurf. Der § 26 i LAG ist unmittelbar anwendbares Bundesrecht und daher nicht auszuführen.

Zu Z.47 (§ 105):

Diese Regelung entspricht dem Grundsatzgesetz i.d.F. BGBl.Nr. 472/1992.

§ 105 enthält in seiner geltenden Fassung die gesamten Arbeitsschutzbestimmungen für Jugendliche. Im Hinblick auf die durch den vorliegenden Entwurf grundsatzgesetzmäßig vorgenommene Erweiterung und Ergänzung erscheint es aus systematischen Gründen sowie im Interesse einer besseren Überschaubarkeit zweckmäßig, die Regelung des Jugendarbeitsschutzes auf drei Paragraphen (§§ 105, 105a, 105b) aufzuteilen. Im § 105 (neu) sind neben der Begriffsbestimmung (Abs.1) die Arbeitszeitvorschriften zusammengefaßt.

Der Abs.1 übernimmt die Definition des § 3 KJBG. Eine inhaltliche Änderung tritt dadurch nicht ein. Ziel dieser Vorgangsweise ist es, den Begriff "Jugendliche" im LAG (und somit auch in der NÖ LAO) und im KJBG gleichlautend zu definieren, um allfällige Mißverständnisse, die sich aus inhaltlich zwar gleichen aber in der Diktion verschiedenen Begriffsbestimmungen ergeben könnten, auszuschließen.

Der Abs.2 ist hinsichtlich der Wochenarbeitszeit geltendes Recht (bisher Abs.5). Neu hingegen ist die Begrenzung der Tagesarbeitszeit für Jugendliche mit 9 Stunden. Die NÖ LAO setzte in § 55 Abs.1 nur die regelmäßige Wochenarbeitszeit mit

40 Stunden fest. Diese Regelung gilt gemäß § 105 Abs.5 (alt) auch für Jugendliche. Um gesundheitliche Schäden oder Entwicklungsstörung durch übergroße Beanspruchung zu vermeiden, wird die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen künftig mit 9 Stunden grundsatzgesetzmäßig begrenzt. Für die Zeit der Arbeitsspitzen in der Landwirtschaft (§ 56) wird die Möglichkeit einer Verlängerung des Wochenarbeitszeit auf 43 Stunden beibehalten, wobei auch in diesem Fall die Tagesarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten darf.

Abs.3: Da die NÖ LAO grundsatzgesetzgemäß bisher keine Sonderbestimmung über die Mindestruhezeit für Jugendliche enthält, wird eine dem § 16 KJBG analoge Regelung aufgenommen. Demnach gebührt Jugendlichen in der Land- und Forstwirtschaft künftig eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden.

Stallarbeiten beginnen in der Regel um 5.00 Uhr früh und enden um 19.00 Uhr. Bei Stallarbeiten ist daher die Einhaltung einer 12 stündigen Ruhezeit nicht möglich. Es wird daher für Jugendliche ab Vollendung des 16 Lebensjahres die Möglichkeit eröffnet, in der Regel die tägliche Ruhezeit auf 10 Stunden zu verkürzen, weil sie durch die Aufteilung der täglichen Arbeitszeit insgesamt wieder auf 12 Stunden Ruhezeit kommen. Jedoch muß durch organisatorische Maßnahmen sichergestellt werden, daß die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit nicht verlängert wird.

Der Abs.4 ist geltendes Recht; bisher § 105 Abs.3 1.Satz NÖ LAO.

Abs.5: Die NÖ LAO normiert grundsatzgesetzmäßig im § 61 lediglich die Sonn- und Feiertagsruhe, die - mangels anderer Regelungen - auch für die in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigten Jugendlichen gemäß § 105 Abs.3 2.Satz (alt) gilt. Um den Jugendlichen eine ausreichende Erholungsmöglichkeit über das Wochenende zu gewährleisten, ist nunmehr eine 41-stündige Wochenendruhe vorgesehen, die am Samstag um 13.00 Uhr beginnt. Diese Bestimmung ist dem § 19 Abs.1 KJBG nachgebildet, läßt aber in Ausnahmefällen eine Unterbrechung oder Verschiebung der wöchentlichen Ruhezeit zu, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen; auch sonstige für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche unaufschiebbare Arbeiten sind zu leisten (z.B. Arbeiten anlässlich des Valentinstages, des Muttertages, Allerheiligen oder Kränzebinden für Begräbnisse). Fallen unvorhergesehene Arbei-

ten an, deren Durchführung jedoch nicht sofort erforderlich ist, so ist eine Störung der Wochenendruhe der Jugendlichen nicht zulässig.

Darüberhinaus ist zu beachten, daß auch in diesen Fällen die Tagesarbeitszeit von maximal 9 Stunden nicht überschritten werden darf.

Abs.6: Um den Jugendlichen, die ihnen gebührende Ruhezeit auch dann zu sichern, wenn sie in ihrer Wochenfreizeit zu Arbeiten herangezogen werden (Abs.5 2.Satz), sieht Abs.6 einen Zeitausgleich für die geleistete Arbeit vor.

Wird ein Jugendlicher während der Wochenfreizeit am Samstag nach 13.00 Uhr beschäftigt, so ist ihm die Zeit in der folgenden Kalenderwoche unter Entgeltfortzahlung freizugeben (Z.1). Von einer Bindung dieser Freizeit an eine Wochenfreizeit wurde als Gründen der Flexibilität und der besonderen Bedürfnisse gerade in diesem Wirtschaftsbereich schon in der Grundsatzgesetzgebung Abstand genommen.

Wenn ein Jugendlicher an einem Sonntag beschäftigt wird, so hat er Anspruch auf Freizeit im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit in der Folgewoche unter Entgeltfortzahlungsanspruch. Wenn ein Jugendlicher z.B. am Sonntag ganztägig beschäftigt war, hat er einen Freizeitanspruch auf 2 volle Werkzeuge. Diese müssen jedoch nicht zusammenhängend gewährt werden. Es ist durchaus möglich in der Folgewoche z.B. den Dienstag und den Donnerstag freizugeben (Z.2).

Wird der Jugendliche sowohl am Samstag nach 13.00 Uhr als auch am Sonntag beschäftigt, steht ihm eine volle zusammenhängende Freizeit im Ausmaß von 41 Stunden während der Folgewoche mit Entgeltfortzahlung zu (Z.3). Es muß ihm die Wochenfreizeit während der Folgewoche nachgeliefert werden und zwar ohne Unterbrechung.

Bei allen drei Fällen muß jedoch jedes zweite Wochenende arbeitsfrei bleiben. Insgesamt dürfen Jugendliche nur an höchstens 15 Wochenenden während eines Kalenderjahres beschäftigt werden, wobei jede über Samstag 13.00 Uhr hinausgehende Beschäftigung als Beschäftigung während der Wochenfreizeit gilt.

Zu Z.48 (§ 105a und b):

Zu § 105a:

Abs.1: Ist geltendes Recht (bisher § 105 Abs.2 1.Satz). Der bisherige 2.Satz des § 105 Abs.2 wird in den 6. Abschnitt (Lehrlingswesen) als § 128 Abs.4 eingegliedert.

Abs.2: § 109a des Grundsatzgesetzes beauftragt die Ausführungsgesetzgebung, besonders gefährliche Arbeiten für Jugendliche entweder zu verbieten oder von Bedingungen abhängig zu machen. Vor allem die rasch fortschreitende Technisierung der Landwirtschaft, die naturgemäß mit einer Erhöhung der Unfallgefahren verbunden ist, macht einen besonderen Schutz der Jugendlichen vor diesen Gefahren erforderlich. Die Handhabung dieser Maschinen und Geräte setzt zum Teil eine gewisse körperliche Entwicklung voraus (z.B. Arbeiten mit Kettensägen), zum Teil ist ein bestimmter Grad psychischer Reife notwendig, um Arbeiten mit diesen Maschinen und Geräten möglichst gefahrlos durchführen zu können. Jugendliche sind daher bei solchen Arbeiten besonders gefährdet. Die allgemeinen Sicherheitsbestimmungen nach den §§ 75 bis 91 NÖ LAO reichen für sie nicht aus. Es bedarf vielmehr allfälliger darüberhinausgehender Schutzmaßnahmen um gesundheitliche Schäden und Unfälle weitestmöglich zu verhindern, weshalb eine Verordnungsermächtigung der Landesregierung vorgesehen ist. In dieser Verordnung soll bestimmt werden, welche Arbeiten wegen der damit verbundenen besonderen Gefahren für die Gesundheit, körperliche Entwicklung oder Sicherheit der Jugendlichen verboten oder nur unter bestimmten Bedingungen zulässig sind.

Im gewerblich-industriellen Bereich wurde diesen Umständen durch die Verordnungsermächtigung im § 23 Abs.2 KJBG und der auf dieser Grundlage erlassenen Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche BGBl.Nr. 527/1981, Rechnung getragen. Eine gleichartige Maßnahme soll nun auch mit entsprechender Anpassung für den land- und forstwirtschaftlichen Bereich im Rahmen einer Ermächtigung zur Erlassung einer Durchführungsverordnung nach § 105a Abs.2 (neu) getroffen werden. Aus systematischen Gründen ist eine sinnvolle Anwendung des § 239 erforderlich.

Der Abs.3 ist teilweise geltendes Recht (bisher § 105 Abs.4). Diese Bestimmung wird jedoch insoweit korrigiert, als Akkordarbeit für Jugendliche unter 16 Jahren künftig absolut verboten ist. Derzeit gilt das Verbot der Akkordarbeit für Jugendliche unter 16 Jahren und nur dann, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte des Jugendlichen übersteigt.

Da eine solche Abschätzung nach objektiven Gesichtspunkten in der Praxis kaum möglich ist, besteht die Gefahr einer körperlichen Überforderung der Jugendlichen und einer daraus resultierenden gesundheitlichen Schädigung.

Soweit Jugendliche in einem Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, wird eine Beschäftigung mit leistungsbezogenen Arbeiten grundsätzlich für die gesamte Dauer der Ausbildung untersagt, weil eine unter Zeit- und Leistungsdruck stehende Arbeit keinesfalls der Berufsausbildung förderlich sein kann. Im Hinblick darauf, daß leistungsorientierte Arbeit mit Erreichung eines möglichst hohen Leistungsausmaßes und daher in der Regel mit gleichartigen monotonen Arbeitsvorgängen verbunden ist, sind solche Arbeiten für die Erlernung beruflicher Fähigkeiten ungeeignet. Eine analoge Regelung findet sich im § 21 KJBG. Im Sinne einer Angleichung erfolgte daher eine grundsatzgesetzgemäße Ausführung.

Nunmehr wird eine Ausnahme vom Verbot der Akkordarbeit in beschränktem Ausmaß vorgesehen. Der Lehrling darf fallweise mit einer Akkordpartie mitarbeiten, er selbst darf aber nicht leistungsorientiert, sondern muß leistungsunabhängig entlohnt werden. Diese Ausnahme vom grundsätzlichen Verbot der Akkordarbeit ist deshalb erforderlich, weil z.B. in der Forstwirtschaft überwiegend im Akkord gearbeitet wird und daher auch die Lehrlinge für diese Art der Arbeit ausgebildet werden sollen. Um eine Kontrolle der Zeiten, in denen Jugendliche in solchen leistungsorientierten Arbeitspartien mitarbeiten, zu ermöglichen, hat der Dienstgeber bei den Aufzeichnungen über die Arbeitszeit jene Zeiten gesondert auszuwerfen, in denen eine solche Mitarbeit erfolgt.

Vom grundsätzlichen Akkordverbot kann die Ausführungsgesetzgebung eine Ausnahme zulassen, wenn ein Jugendlicher nach Beendigung einer Lehre ein weiteres Lehrverhältnis eingeht (Anschlußlehre). Da in der Forstwirtschaft ein Großteil der

Arbeit im Akkord vergeben werden, hat die Ausführungsgesetzgebung mit gegenständlichem Entwurf von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht und sollen die Absolventen einer Anschlußlehre im Sinne des § 18 der NÖ Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl. 5030, auch in Akkordpartien arbeiten dürfen.

Eine Ausnahme erscheint in diesem Fall insofern unbedenklich, als es sich um bereits fertig ausgebildete Facharbeiter handelt, die in ihrem erlernten Beruf zur Akkordarbeit herangezogen werden dürfen.

Der Abs.4 ist geltendes Recht (bisher § 105 Abs.6). Der bisherige § 105 Abs.7 wurde in den Gesetzestext der Grundsatzgesetzgebung nicht mehr aufgenommen, da Normadressaten dieser Regelung nicht die Dienstgeber sondern die Träger der Krankenversicherung sind. Es scheint daher dieser Regelungsinhalt auch nicht mehr im Ausführungsgesetz auf.

Der Abs.5 dient primär der Sicherheit und dem Schutz der Jugendlichen, ohne deren Ausbildung zu erschweren. Die Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter Aufsicht des Dienstgebers oder eines von ihm Bevollmächtigten wird durch diese Regelung jedoch nicht ausgeschlossen. Eine solche Aufsicht soll die Haftung des Jugendlichen ausschließen. Eine gleichartige Regelung trifft auch § 21a KJBG. Im Sinne einer Rechtsangleichung erfolgte daher grundsatzgesetzmäßig eine Übernahme dieser Regelung in den gegenständlichen Entwurf.

Zu § 105b:

Im neu eingefügten § 105b werden allgemein ergänzende Arbeitsschutzbestimmungen für Jugendliche (Maßregelungsverbot, Disziplinarmaßnahmen), grundsatzgesetzmäßig zusammengefaßt.

Der Abs.1 übernimmt die Regelung des § 22 Abs.1 KJBG und verbietet sowohl körperliche Züchtigung als auch erhebliche wörtliche Beleidigung. Die Aufnahme dieses Verbots erscheint notwendig, weil die NÖ LAO außer dem Mißhandlungsverbot, das sich allerdings nur aus dem Auflösungsgrund §§ 32 lit.d und 132 Abs.1 Z.2 lit.c (alt) ergibt, keine derartige Schutzbestimmung enthält.

Der Abs.2 entspricht § 22 Abs.2 letzter Satz des KJBG und stellt klar, daß Geldstrafen als Disziplinarmaßnahmen, soweit solche nach § 205 NÖ LAO überhaupt zulässig sind, über Jugendliche nicht verhängt werden dürfen.

Der Abs.3 ist geltendes Recht (§ 105 Abs.8 alt). Zusätzlich zu den Dienstgebern wurden die Bevollmächtigten grundsatzgesetzmäßig eingefügt. Aufgrund des Legalitätsprinzipes wurde das Wort "kann" durch das Wort "hat" ersetzt, da es sich bei der Entscheidung der Bezirksverwaltungsbehörde aufgrund der Antragstellung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nicht um eine Ermessensentscheidung handelt. Bei Vorliegen einer rechtskräftigen Bestrafung hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion somit einen Antrag auf Untersagung der Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen, es sei denn, daß die Voraussetzungen des § 105b Abs.3 zweiter Satz gegeben sind. Bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 105 Abs.3 zweiter Satz darf die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von einer Antragstellung absehen und selbst mit einer Ermahnung vorgehen. Die Ermahnung ist sowohl in mündlich als auch in schriftlicher Form möglich.

Nach § 114 Abs.7 LAO hat die Bezirksverwaltungsbehörde über alle Anzeigen und Anträge der Land- und Forstwirtschaftsinspektion binnen 2 Wochen das Verfahren durchzuführen.

Der Land- und Forstwirtschaftsinspektion steht gemäß § 116 LAO auch ein Berufungsrecht gegen die Entscheidung der Bezirksverwaltungsbehörde an die Landesregierung zu.

Zu Z.49 (§ 124 Abs.7):

Während nach geltendem Recht der Lehrberechtigte nur dann verpflichtet ist, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit weiter zu beschäftigen, wenn dies vom Lehrling (oder dessen gesetzlichen Vertreter) ausdrücklich verlangt wird, sieht die neue Regelung die Einhaltung der Behaltspflicht durch den Lehrberechtigten ohne Antrag vor. Dadurch soll sichergestellt werden, daß der Lehrling die erlernten Kenntnisse

noch durch praktische Anwendung vervollkommen kann. Auch das gewerbliche Berufsausbildungsgesetz (§ 18 BAG) sieht die Behaltspflicht zwingend vor. Wird jedoch nach Abschluß eines Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen (Anschlußlehre im Sinne des § 18 der NÖ Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl. 5030), so entfällt die Behaltspflicht zur Gänze. Es ist jedoch auch möglich, daß eine Anschlußlehre während der Behaltspflicht begründet wird. In diesem Fall wird die Behaltspflicht verkürzt. Die Behaltfrist wird jedoch dann nicht verkürzt, wenn das neue Lehrverhältnis nach Ablauf der Behaltfrist beginnt.

Zu Z.50 (§ 124 Abs.8):

Analog zu § 18 Abs.3 BAG sieht nun auch § 125 Abs.8 LAG die Möglichkeit vor, den Dienstgeber aus wirtschaftlichen Gründen von der Einhaltung der Behaltspflicht zu befreien. Zuständig hierfür ist auf Landesebene die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 24 LFBAO 1991, LGBl. 5030), weshalb eine grundsatzgesetzmäßige Ausführung erfolgte.

Der Abs.8 sieht zwei Varianten der Ausnahmen von der Behaltspflicht vor:

a) Nur wenn der Befreiungsantrag während des Bestandes des Lehrverhältnisses so zeitgerecht gestellt wird, daß darüber entschieden werden kann, ist eine Befreiung von der Behaltspflicht möglich.

b) Wird der Befreiungsantrag nicht zeitgerecht oder erst nach Beginn der Behaltspflicht gestellt, so kann keine Befreiung mehr erfolgen, sondern nur die Bewilligung zur Kündigung des Dienstnehmers erteilt werden. Dies ist jedoch so zu verstehen, daß der Antrag auf Bewilligung zur Kündigung nicht als Kündigungserklärung gilt. Vielmehr kann der Dienstgeber die Kündigung rechtswirksam erst dann aussprechen, wenn er den Bewilligungsbescheid in Händen hat. Dabei hat er die gesetzlichen, kollektivvertraglichen, betriebsvereinbarungs- und einzelvertraglichen Bestimmungen zu beachten.

Wird dem Antrag des Lehrberechtigten stattgegeben, so darf er während der Dauer der Behaltspflicht keinen neuen Lehrling aufnehmen. Tut er dies entgegen dem Verbot trotzdem, so hat die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Eintragung des Lehrvertrages zu verweigern (§ 24 Abs.2 Z.8 NÖ LFBAO 1991, LGBl. 5030).

Zu Z.51 (§ 127):

Die Formulierung ergibt sich aus dem Grundsatzgesetz i.d.F. BGBl.Nr. 472/1992. Der § 127 wird inhaltlich nicht verändert. Die Neufassung, die teilweise in Anlehnung an § 10 Abs.1 BAG erfolgt, ersetzt vielmehr die veraltete Ausdrucksweise und stellt so eine leichtere Lesbarkeit des Gesetzes sicher. Gleichzeitig werden die bisherigen Abs.1 und 2 in einem Absatz (Abs.1 neu) zusammengezogen.

Der Abs.2 (neu) entspricht bezüglich der Verpflichtung des Lehrlings zum regelmäßigen und pünktlichen Besuch der Berufsschule (Fachkurse) dem geltenden Abs.3.

Die Verpflichtung zur Vorlage des Zeugnisses und - wenn es der Lehrberechtigte verlangt - auch der sonstigen Schulunterlagen wurde dem BAG (§ 10 Abs.4 BAG) entnommen. Die Vorlage von Schularbeiten wie sie das BAG und LAG vorsieht, wurde aufgrund der in der Begutachtung abgegebenen Stellungnahme der Abteilung landwirtschaftliche Bildung und Weinwirtschaft aus dem Entwurf des Gesetzestextes genommen, da die Vorlage von Schularbeiten bei den ausschließlich lehrgangsmäßig geführten Berufsschulen zu Problemen führen kann. Die Schularbeiten sind - wie auch schriftliche Überprüfungen - in der Schule aufzubewahren (vgl. § 2 lit.j der Verordnung LGBl. 5025/5-0). Es wird daher in der Regel dem Lehrling (Berufsschüler) nicht möglich sein, dem Lehrberechtigten die Schularbeiten vorzulegen. Es wurde daher angeregt die Wortfolge „insbesondere auch Schularbeiten“ entfallen zu lassen. Gemäß § 37 Abs. 1 des NÖ Landwirtschaftlichen Schulgesetzes, LGBl. 5025-2, haben die Lehrer dem Lehrherrn in Einzelaussprachen zur Verfügung zu stehen, wobei auch Einsicht in die Schularbeiten gewährt wird. Durch diese Bestimmungen wird daher auch durch Nichtübernahme der Wortfolge „insbesondere auch Schularbeiten“ trotzdem dem Grundsatzgesetz inhaltlich entsprochen.

Zu Z.52 (§ 128):

Die Formulierung der Abs.1 bis 5, 9 und 10 ergibt sich aus dem Grundsatzgesetz i.d.F. BGBl.Nr. 472/1992.

Der Abs.1 erfolgte aufgrund der Textangleichung des LAG an die Textierung des § 9 Abs.1 BAG. Eine inhaltliche Änderung tritt dadurch nicht ein.

Der Abs.2 verbietet die Verwendung des Lehrlings zu berufsfremden Arbeiten. Dieses Verbot, daß dem § 9 Abs.2 BAG nachgebildet ist, soll verhindern, daß der Lehrling durch die Beschäftigung mit Hilfstätigkeiten in seinem Lehrberuf nicht ausreichend ausgebildet wird. Es ist jedoch unbestritten notwendig, den Lehrling auch zur Sauberhaltung seines Arbeitsplatzes sowie zur Säuberung und Instandhaltung seiner Arbeitsgeräte anzuhalten.

Der Abs.3 deckt sich inhaltlich teilweise mit der lit.a und d des geltenden Rechts.

Die Verpflichtung des Lehrberechtigten: "die notwendigen Geräte und Maschinen im unfallsicheren Zustand zur Verfügung zu stellen, wurde aus Gründen der Unfallverhütung auch in § 128 Abs.3 übernommen (lit.d geltendes Recht).

Der Abs.4 entspricht im wesentlichen der lit.c des geltenden Rechts.

Die Formulierung "... die Überwachung des Schulbesuchs durch An- und Abmeldung bei der Schulleitung zu ermöglichen." in der derzeit geltenden lit.c ist unklar. Mit der An- und Abmeldung des Lehrlings allein würde eine Überwachung des regelmäßigen Schulbesuchs kaum möglich sein. Diese Formulierung wurde daher nicht mehr in das Grundsatzgesetz aufgenommen.

Die neu eingefügten Abs.5 bis 8 entsprechen den Bestimmungen des § 11 Abs.5 bis 8 des KJBG in der geltenden Fassung.

Abs.5: Durch die Einfügung des Abs.5 (neu) wird auch der im KJBG bereits verwirklichte Grundsatz "Unterrichtszeit ist Arbeitszeit" in das Grundsatzgesetz und somit in die Ausführungsgesetzgebung übernommen. Es sind jene Schul- und Kurszeiten,

deren Besuch verpflichtend ist, in die Arbeitszeit einzurechnen. Welche Zeiten sonst noch zur Arbeitszeit zählen, bestimmte die Ausführungsgesetzgebung in Abs.6.

In Abs.6 führt die Ausführungsgesetzgebung aufgrund der Ermächtigung der Grundsatzgesetzgebung aus, welche Zeiten in der Berufsschule (Pausen, Freigegegenstände, Schulveranstaltungen, entfallene Unterrichtsstunden) in die Unterrichtszeit einzubeziehen sind. Dadurch soll eine dem § 11 Abs.6 KJBG analoge Rechtslage unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des landwirtschaftlichen Berufsschulwesens (geregelt im NÖ Landwirtschaftlichen Schulgesetz, LGBl. 5025) erreicht werden. Berufsbezogene Fachkurse zu deren Besuch keine gesetzliche Pflicht besteht, gibt es nach den geltenden landesgesetzlichen Bestimmungen nicht, weshalb auch keine Einbeziehung in die Ausführungsgesetzgebung erfolgte.

Abs.7 und 8: Die Regelung erfolgte unter Angleichung einer dem § 11 Abs.7 und 8 KJBG analogen Rechtslage.

Der Abs.9 erfolgte in Angleichung des Grundsatzgesetzes an das gewerbliche Berufsausbildungsrecht (§ 9 Abs.7 BAG) und sichert dem Lehrling die für die Ablegung von Prüfungen außerhalb der Unterrichtszeit sowie für die Facharbeiterprüfung erforderliche Freizeit.

Abs.10: Schülervereiter sind aufgrund gesetzlicher Bestimmungen gewählte Organe, die die Interessen der Schüler gegenüber den Unterrichtsbehörden wahrzunehmen haben (§ 59 Abs.2 NÖ Landwirtschaftliches Schulgesetz, LGBl. 5025). Schülerbeiräte im Sinne des Grundsatzgesetzes sind nach dem NÖ Landwirtschaftlichen Schulgesetz, LGBl. 5025, nicht vorgesehen. Fallen die Obliegenheiten in die Unterrichtszeit, so haben die Schülervereiter Anspruch auf Freistellung vom Unterricht. Nicht in die Unterrichtszeit aber in die Arbeitszeit fallende Aktivitäten gehen zu Lasten der Arbeitszeit.

Zu Z.53 und 54 (§ 131 lit.f, § 131 Abs.2):

Die Berichtigungen waren durch Einfügung des § 132a in Ausführung des Grundsatzgesetzes i.d.F. BGBl.Nr. 472/1992 erforderlich.

Zu Z.55 (§ 132):

Der leichten Lesbarkeit wegen wird § 132 komplett in die Novellenfassung einbezogen. Der bisherige Text des § 132 erhält daher die Bezeichnung "Abs.1". Gleichzeitig wird im Einleitungssatz das Wort "rechtswirksam" eingefügt.

Abs.1 Z.1 lit.c: Nach geltendem Recht stellt eine über 6 Monate dauernde Erkrankung einen Grund für die Entlassung eines Lehrlings dar. Den Entlassungsgrund der unverschuldeten Erkrankung gibt es im Österreichischen Arbeitsrecht nicht mehr. Auch das Landarbeitsrecht kennt einen solchen Entlassungsgrund für andere Dienstnehmer als Lehrlinge nicht (Vergleiche § 33). Da das Lehrverhältnis zwar gemäß § 133 NÖ LAO kündbar ist, aber nur aus bestimmten Gründen, die den Tatbestand der Erkrankung nicht umfassen, wurde die Parallelbestimmung des Berufsausbildungsgesetzes auch in das Grundsatzgesetz und somit in die Ausführungsgesetzgebung übernommen. Danach kann das Lehrverhältnis durch Entlassung beendet werden, wenn objektiv feststeht, daß der Lehrling zur Erlernung des Lehrberufes unfähig ist.

Der Begriff der "Unfähigkeit" beschreibt einen Dauerzustand, sodaß der Entlassungsgrund nicht vorliegt, wenn der Lehrling nur vorübergehend "unfähig" ist, den Lehrberuf zu erlernen. Liegt Unfähigkeit als Dauerzustand vor, so ist die Frage zu stellen, ob innerhalb der vereinbarten Lehrzeit die Wiedererlangung der Fähigkeit des Lehrlings, den Lehrberuf zu erlernen, zu erwarten ist oder nicht. Erst wenn letzteres zutrifft, stellt die "Unfähigkeit" einen Entlassungstatbestand dar. Mit Übernahme dieser Bestimmung aus dem BAG durch das Grundsatzgesetz wurde auch § 132 Abs.1 lit.a NÖ LAO des geltenden Rechts überflüssig, da die nunmehrige lit.c auch die frühere lit.a mitumfaßt. Die Unfähigkeit muß sich - aus welchen Gründen immer - auf die Erlernung des Lehrberufes und damit auf die Erreichung des Ausbildungszweckes erstrecken (vergleiche OGH vom 8. Februar 1983, Arb 10216).

Abs.1 Z.1 lit.d: Die Dauer der Haft, die zur Entlassung berechtigt, entspricht dem geltenden Recht. Im Hinblick auf die Unschuldsvermutung des Artikel 6 Abs.2 MRK stellt jedoch die Untersuchungshaft keinen Entlassungsgrund dar.

Abs.1 Z.2 lit.c: Parallel zum Maßregelungsverbot des § 105b Abs.2 wird die körperliche Züchtigung bzw. erhebliche wörtliche Beleidigung als Grund zur Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrling oder dessen gesetzlichen Vertreter normiert. Damit wird eine Angleichung des Grundsatzgesetzes und somit der Ausführungsgesetzgebung an das gewerblich-industrielle Berufsausbildungsrecht erreicht (vergleiche § 15 Abs.4 lit.b BAG).

Abs.1 Z.2 lit.d: Nach geltendem Recht ist der Lehrling dann zur Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigt, wenn der Lehrberechtigte die Schutzbestimmungen für Jugendliche dauernd verletzt. Es wird somit ein über einen längeren Zeitraum fortgesetztes Fehlverhalten des Lehrberechtigten vorausgesetzt. Um zu verhindern, daß Übertretungen der Schutzbestimmungen längere Zeit hindurch andauern, wird diese Bestimmung eingeeengt. Künftig soll das Lehrverhältnis dann aufgelöst werden können, wenn der Lehrberechtigte die Arbeitsschutzvorschriften für Jugendliche wiederholt verletzt. Dabei wird allerdings auf die Häufigkeit und den Unrechtsgehalt der Übertretungen Bedacht zu nehmen sein. Die Verweisung auf die Arbeitsschutzbestimmungen für Jugendliche wurde entsprechend der neuen Paragraphenbezeichnung berichtigt.

Abs.2: Während § 126 Abs.2 und 3 für den Abschluß des Lehrvertrages Formvorschriften vorgeben, ist die Auflösung des Lehrvertrages nach geltendem Recht völlig formlos möglich. Die dadurch hervorgerufene Rechtsunsicherheit wird nun durch die neue Regelung beseitigt. Künftig kann ein Lehrverhältnis nur schriftlich rechtswirksam aufgelöst werden. Löst der Lehrling das Lehrverhältnis auf, muß sein gesetzlicher Vertreter, der ja den Lehrvertrag im Namen des Lehrlings abgeschlossen hat, seine Zustimmung geben (§ 15 Abs.1 BAG). Ebenso wie beim Abschluß des Lehrvertrages (vergleiche § 126) ist eine vormundschaftsbehördliche Genehmigung nicht erforderlich. Im Falle der Heimlehre entfällt das Erfordernis der Schriftlichkeit beim Abschluß des Lehrvertrages (§ 126 Abs.6). Korrespondierend zu dieser Regelung soll auch die vorzeitige Lösung des Lehrverhältnisses bei einer Heimlehre nicht der Schriftform bedürfen.

Zu Z.56 (§ 132a):

Abs.1: Neben der bisher schon enthaltenen Möglichkeit der Auflösung des Lehrverhältnisses aus wichtigen Gründen (§ 132) und der Kündigung durch den Lehrling (§ 133) ist künftig auch die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses zulässig.

Abs.2: Für die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses gelten die gleichen Formvorschriften, wie sie § 132 Abs.2 für die vorzeitige Auflösung aus wichtigen Gründen normiert (Schriftlichkeit und Zustimmung des gesetzlichen Vertreters). Eine vormundschaftsbehördliche Genehmigung ist nicht erforderlich.

Abs.3: Der Zweck der Belehrung ist es, den minderjährigen Lehrling über die Freiwilligkeit der einvernehmlichen Auflösung des Lehrverhältnisses und die Rechtsfolgen zu unterrichten.

Abs.4: Ebenso wie beim vorzeitigen Austritt sollen auch bei der einvernehmlichen Lösung die Formvorschriften für die Heimlehre nicht gelten.

Zu Z.57 (§ 139 Abs.2 Z.7):

Es wurde aus dem bisherigen Text die Zitierung des Zivildienstgesetzes herausgenommen, da der Landesgesetzgeber zum Unterschied vom Bundesgesetzgeber nur statistisch und nicht dynamisch auf Bundesgesetze verweisen darf. Unter Zivildienst ist jedenfalls „Zivildienst im Sinne des geltenden Zivildienstgesetzes“ zu verstehen. Eine künftige Novellierung dieser Bestimmung auf Grund einer Novelle des Zivildienstgesetzes ist nicht mehr erforderlich, außer der Zivildienst wird abgeschafft.

Zu Z.58 und 59 (§ 152 Abs.3 letzter Satz):

Das erforderliche Anwesenheitsquorum wird für den Fall der Einberufung einer Betriebsversammlung durch eine freiwillige oder gesetzliche Interessensvertretung der Dienstnehmer (§ 152 Abs.2) von der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer auf 1/3 der stimmberechtigten Dienstnehmer gesenkt, um so die Wahl des Wahlvorstandes für eine Betriebsratswahl zu erleichtern und damit den Weg für die Wahl eines Betriebsrates freizumachen.

Zu Z.60, 63, 70, 71 (§§ 153 Abs.3, 158 Abs.4a, 183 Abs.2, 184 Abs.3):

Das Betriebsverfassungsrecht geht zwar grundsätzlich davon aus, daß die Belegschaft aufgrund der gleichgerichteten Interessen der Dienstnehmer ein homogenes Gebilde ist, berücksichtigt aber auch regelmäßig die Notwendigkeit der Vertretung auch von Gruppeninteressen (wie sie z.B. in der grundsätzlichen Trennung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat zum Ausdruck kommt).

Bei der Schaffung überbetrieblicher Interessensvertretungsorgane (Zentralbetriebsrat) fordert schon das geltende Recht eine Berücksichtigung der Dienstnehmerstruktur im Unternehmen.

An diese Regelungen anknüpfend soll daher für alle im LAG 1984 und damit auch in der NÖ LAO 1973 enthaltenen Organe der Dienstnehmerschaft die Bedachtnahme

auf eine entsprechende Repräsentation der Dienstnehmerinnen in einer Soll-Vorschrift vorgeschrieben werden. Da die Zusammensetzung von Betriebsrat und Zentralbetriebsrat durch Wahlen bestimmt wird, soll hier die notwendige Bedachtnahme schon bei der Erstellung von Wahlvorschlägen erfolgen.

Zu Z.61 (§ 155 Abs.1):

Mit dieser Bestimmung erfolgt eine Anpassung an die Änderung im Arbeitsverfassungsgesetz. Durch die Neuregelung der Nationalrats-Wahlordnung entfielen die bisherigen Wahlausschließungsgründe der §§ 23 und 24 der Nationalrats-Wahlordnung 1971. Es wird nun daher auch im LAG und somit in der LAO nicht mehr auf das Erfordernis der Wahlberechtigung zu den gesetzgebenden Körperschaften abgestellt.

Zu Z.62 (§ 156 Abs.1):

Die Öffnung des passiven Wahlrechts zum Betriebsrat für Dienstnehmer aus EU- und EWR-Mitgliedsstaaten basiert auf Artikel 8 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates über die Freizügigkeit der Dienstnehmer innerhalb der Gemeinschaft. Diese Verordnung derogiert entgegenstehenden Bestimmungen. Insoweit hat die Änderung des § 156 klarstellenden Charakter.

Im Abs.1 Z.4 wird nun auf das Wahlrecht zu den österreichischen gesetzgebenden Körperschaften verwiesen. Der bisherige Verweis auf die „gesetzgebenden Körperschaften“ könnte dahingehend verstanden werden, daß Dienstnehmer aus EU-Mitgliedsstaaten nicht vom Wahlrecht der entsprechenden gesetzgebenden Körperschaften ihres Heimatstaates ausgeschlossen sein dürften.

Zu Z.63 (§ 158 Abs.4a):

Siehe die Ausführungen zu Z.60, 63, 70 und 71.

Zu Z.64 (§ 165a):

Die Regelung über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches ist aufgrund der Arbeitsverfassungsgesetznovelle, BGBl.Nr. 411/1990 und 460/1993, neu zu fassen. Die Regelung des §165a erstreckte sich bisher nur auf den Fall der rechtlichen Verselbständigung eines Betriebsteiles. Die nunmehrige Formulierung soll die Einbeziehung auch für die Fälle der Verselbständigung mehrerer oder aller Betriebsteile klarstellen. Auch in diesen Fällen ist das Grundanliegen des § 165a im Falle der Verselbständigung eines Betriebsteiles durch die vorübergehende Erstreckung der Zuständigkeit des Betriebsrates ein Vertretungsdefizit zu vermeiden, gegeben.

Weiters wird klargestellt, daß für den Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches der Zeitpunkt der organisatorischen Verselbständigung, also der Erlangung der Betriebsqualität im Sinne des § 137, ausschlaggebend ist.

Der Zeitpunkt der organisatorischen Verselbständigung, die den Lauf der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches auslöst, kann durch fakultative Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Ebenso kann durch eine fakultative Betriebsvereinbarung die viermonatige Frist für die Beibehaltungszuständigkeitsbereiche bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrats erstreckt werden. Damit wird den Betriebspartnern ermöglicht, Unsicherheitsfaktoren während länger dauernder Umstrukturierungsphasen auszuschließen. Um die Effektivität des § 165a sicherzustellen, muß zugleich für die Dauer des Fortbestehens der Zuständigkeit die Anwendung des § 165 Z.1 und des § 167 Abs.1 Z.3 ausgeschlossen werden, da sonst ein Betriebsrat infolge Betriebseinstellung (§ 165 Z.1) oder infolge dauernder Funktionsunfähigkeit wegen des Ausscheidens von Betriebsratsmitgliedern (§ 167 Abs.1 Z.3 in Verbindung mit § 165 Z.2) seine Tätigkeit vorzeitig beenden müßte. Die bisher im § 165a Z.2 für die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates enthaltene Voraussetzung, wonach die verselbständigten Betriebsteile im wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens verbleiben müssen, entfällt. Das Motiv für die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches ist es, der Belegschaft gerade für die schwierige Phase der Ausgliederung ein Vertretungsorgan zur Verfügung zu stellen. Diese Notwendigkeit besteht aber auch in dem Fall, in dem der ver-

selbständige Betriebsteil aus dem wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des ursprünglichen Unternehmens ausscheidet, sodaß die bisherige einschränkende Voraussetzung als sachlich nicht gerechtfertigt zu entfallen hat.

Zu Z.65 (§ 165b):

Während § 165a den Fall der Verselbständigung von Betriebsteilen - d. h. der Gewinnung von der Betriebsidentität im Sinne des § 137 regelt, fehlte bisher eine Regelung für die gegenteilige Situation, d. h. den Verlust der Betriebsidentität (Untergang des Betriebes) durch betriebsverfassungsrechtliche Zusammenlegung mit einem anderen Betrieb bzw. die Ausgliederung von Betriebsteilen aus verschiedenen Betrieben und gleichzeitige Zusammenlegung zu einem neuen Betrieb. Auch in dieser Situation ist es - wie bei § 165a - notwendig, für die Phase der Umstrukturierung der Belegschaft ein Vertretungsorgan zur Verfügung zu stellen. Da in diesem Fall für den (neuen) Betrieb zwei (oder mehrere) Betriebsräte zuständig sind, ist es weiters notwendig, diese für die Übergangszeit zu einem gemeinsamen Organ zusammenzufassen. Dieser „einheitliche Betriebsrat“ ist zur Vertretung der Dienstnehmer, die schon vor dem Zusammenschluß in den betroffenen Betrieben beschäftigt waren, und auch der nach dem Zusammenschluß neu aufgenommenen Dienstnehmer zuständig.

Um handlungsfähig zu sein, hat sich der einheitliche Betriebsrat wie jeder Betriebsrat nach der Neuwahl zu konstituieren (§ 169). § 165b normiert für diesen einheitlichen Betriebsrat eine eigenständige Tätigkeitsdauer (bis zur Neuwahl, längstens aber für ein Jahr); die normalen Funktionsperioden der zusammengeschlossenen Betriebsräte verkürzen oder verlängern sich entsprechend.

Zu Z.66 und 67 (§ 172 Abs.2 und 3):

Schon das geltende Recht sieht die Möglichkeit vor, daß der Betriebsrat in Einzelfällen oder generell für bestimmte Angelegenheiten Ausschüsse zur Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen einsetzen kann.

Um die Bedeutung der Gleichbehandlung der Frauen, der Wahrnehmung der Interessen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Familienpflichten und der Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz herauszustreichen, werden diese im § 172 Abs.2 beispielsweise angeführt.

Zu Z.68, 69 und 73 (§ 176 Abs.1, § 177 Abs.12 3. Zeile, § 188 Abs.1):

Mit der Erweiterung der Zweckwidmung der Mittel des Betriebsrats (Zentralbetriebsrats)fonds soll die Möglichkeit eröffnet werden, Fondsmittel auch zur Schaffung von Wohlfahrtsmaßnahmen für bereits ausgeschiedene Dienstnehmer verwenden zu können.

Zu Z.70 und 71 (§ 183 Abs.2 und § 184 Abs.3):

Siehe die Ausführungen zu Z.60, 63, 70 und 71.

Zu Z.72 (§ 185 Abs.6):

Die Zitatergänzung war notwendig durch die Einfügung des § 165b.

Zu Z. 73 (§188 Abs. 1):

Siehe die Ausführungen zu Z. 68, 69 und 73.

Zu Z.74 (§ 200 Abs.1 Z.24 und 25):

Zu Z. 24:

Es wird in Ausführung des Grundsatzgesetzes i.d.F. BGBl.Nr. 500/1993 ein neuer Tatbestand einer fakultativen Betriebsvereinbarung geschaffen, der einerseits Frau-

enförderpläne, also z.B. Maßnahmen zur Förderung des innerbetrieblichen Aufstieges von Frauen oder zur Schulung und Höherqualifizierung von Frauen, andererseits aber Maßnahmen für alle Dienstnehmer mit Familienpflichten (z.B. eine besondere Arbeitszeitregelung) ermöglichen soll.

Zu Z. 25:

Siehe Erläuterungen zu Z.64 (§ 165a).

Zu Z.75 bis 80 (§ 208):

§ 208 Abs.3 Einleitung, Abs.4, 6 und 7 sind aufgrund der Arbeitsverfassungsgesetz-novelle, BGBl.Nr. 411/1990, zu ändern. Das sogenannte „Sperrrecht“ des Betriebsrats, d. h. der Ausschluß der Anfechtungsmöglichkeit durch die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Kündigungsabsicht wird für Motivkündigungen (§ 208 Abs.3 Z.1) beseitigt. Der betroffene Dienstnehmer hat nunmehr die Möglichkeit, eine Kündigung nach § 208 Abs.3 Z.1 auch dann anzufechten, wenn der Betriebsrat der Kündigungsabsicht ausdrücklich zugestimmt hat. Das primäre Anfechtungsrecht bleibt - wie es dem kollektivrechtlichen Charakter des allgemeinen Kündigungsschutzes entspricht - beim Betriebsrat. Hat dieser der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen, so obliegt ihm die Anfechtung der Kündigung bei Gericht, wenn dies der Dienstnehmer verlangt.

Zusammenfassend ergeben sich folgende Möglichkeiten der Anfechtung einer Kündigung gemäß § 208 Abs.3 Z.1 durch den Dienstnehmer:

1. wenn der Betriebsrat der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat und einem Anfechtungsverlangen des Dienstnehmers nicht nachkommt;
2. wenn der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht keine Stellungnahme abgegeben hat oder der Kündigungsabsicht zugestimmt hat oder
3. im Falle des § 210.

Abweichend von der Regelung des Arbeitsverfassungsgesetzes wird im LAG und damit auch in der LAO die Frist zur Anfechtung bei Gericht einheitlich mit zwei Wochen festgelegt. Dies wurde mit dem Hinweis auf die Art der Organisation und der örtlichen Gegebenheiten in der Landwirtschaft festgehalten. Um eine Einheitlichkeit der Fristen - sowohl für den Dienstnehmer als auch für den Betriebsrat - zu erreichen, soll die Anfechtungsfrist in allen Fällen zwei Wochen betragen. Es wird daher auch die dem Dienstnehmer nach geltendem Recht zustehende einwöchige Frist (§ 208 Abs.4 letzter Satz geltendes Recht) auf zwei Wochen erstreckt. § 208 Abs.3 Z.2 letzter Satz des Entwurfes ist aufgrund der durch die Beschäftigungssicherungsnovelle 1993 erfolgten Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes anzufügen. Durch die vorgesehene Regelung sollen Umstände, die ihre Ursache im (höheren) Lebensalter des Dienstnehmers haben, eine Kündigung nur dann rechtfertigen, wenn diese Umstände die betrieblichen Interessen im Sinne der lit.a erheblich beeinträchtigen. Voraussetzung für diese Verstärkung des Kündigungsschutzes ist, daß der ältere Dienstnehmer im Betrieb bzw. Unternehmen langjährig beschäftigt ist. Kann z. B. der ältere Dienstnehmer auf vorhandene Arbeitsplätze umgeschult werden, wird man nicht von erheblichen Nachteilen für den Betrieb sprechen können, andererseits wird der Kündigungsschutz jedoch nach wie vor für jene Dienstnehmer nicht bestehen, die nurmehr einen Bruchteil der vereinbarten Leistungen erbringen und nicht mehr umgeschult werden können.

Zu Z.81 (§ 209 Abs.2):

Durch den Entfall des Sperrechts bei Motivkündigungen ist eine entsprechende Anpassung der Bestimmungen über die Entlassung erforderlich.

Zu Z.82 (§ 211 Abs.1 letzter Satz):

Diese Bestimmung enthält eine Anpassung an die mit 1. August 1993 in Kraft getretene Änderung des § 45a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (BGBl.Nr. 18/1993, 502/1993).

Zu Z.83 (§ 211 Abs.2):

Artikel 6 der Betriebsübergangsrichtlinie regelt ein Informations- und Konsultationsverfahren für die Dienstnehmervertreter der von einem Betriebsübergang betroffenen Betriebe (Veräußerer- und Erwerberbetriebe). Dieses Verfahren soll als Unterfall der allgemeinen wirtschaftlichen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte des § 211 ausdrücklich grundsatzgemäß aufgenommen werden.

Zu Z.84 (§ 211 Abs.3):

Die neue Absatzbezeichnung war durch die Einfügung des § 211 Abs.2 (neu) erforderlich.

Zu Z.85 und 86 (§ 212 Abs.1 Z.8 und § 212 Abs.2):

Die Ergänzung trägt der EG-Richtlinie Nr. 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über Massenentlassungen, geändert durch die Richtlinie Nr. 92/56/EWG, insbesondere dem darin in Teil II vorgeschriebenen Konsultationsverfahren Rechnung.

Zu Z.87 (§ 212 Abs.3):

Die Änderung der Zitatbezeichnung war erforderlich durch die Einfügung des § 212 Abs.2 (neu).

Zu Z.88 (§ 212 Abs.4):

Der bisherige § 212 Abs.3 wurde durch Absatzbezeichnungsänderung zu Abs.4 und wurde umformuliert. Durch diese Regelung wurden die Änderungen der Arbeitsverfassungsgesetznovelle, BGBl.Nr. 460/1993, sowie der Beschäftigungssicherungsnovelle, BGBl.Nr. 502/1993, grundsatzgemäß nachvollzogen. Es sollen Verletzungen

der den Betriebsinhaber bei Betriebsänderungen treffenden Informationspflicht sanktioniert und die Partner der Betriebsvereinbarung angehalten werden, bei Abschluß von Sozialplan-Betriebsvereinbarungen die Interessen älterer Dienstnehmer besonders zu beachten. Insbesondere bei Massenkündigungen sollte bei der Auswahl der zu Kündigenden die besondere Schutzbedürftigkeit älterer Dienstnehmer beachtet werden.

Die Möglichkeit durch Betriebsvereinbarung Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von Folgen einer Betriebsänderung zu regeln, soll für sämtliche Formen der Betriebsänderungen gelten und es wurde deshalb im ausführungsgesetzgebungsfreien Raum auch die Z. 7 (Änderung der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb) erfaßt. Die Betriebsänderung der Z. 8 ist bereits im Grundsatzgesetz durch Einschub einer Z. 1a anstelle von Z. 8 mit umfaßt.

Zu Z.89 (§ 218 Abs.4):

Diese Regelung hat vor allem für Umstrukturierungsmaßnahmen Bedeutung (§ 165a). Eine nach Abs.1 bis 3 in Anspruch genommene Freistellung besteht bis zum Ende der Funktionsperiode des Betriebsrates, dem das freigestellte Betriebsratsmitglied angehört, weiter.

Zu Z.90 (§ 219 Abs.6):

Für den Fall des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung soll dem nachfolgenden Ersatzmitglied ein Bildungsfreistellungsanspruch auch dann zustehen, wenn das ausscheidende Betriebsratsmitglied seinen Anspruch verbraucht hat. Der Anspruch soll jedoch in seinem Umfang entsprechend der noch offenen Funktionsperiode begrenzt sein.

Zu Z.91 bis 105 Strafbestimmungen (§ 234 Abs.1, 1a, 2 lit.b, c, d, e und m, 4 lit.h, i, j, k, 5 Z.2 bis 4):

Aufgrund der grundsatzgesetzmäßigen Einfügung des Abs.1a, der Ausführung der Schutzbestimmungen für Jugendliche (§ 105 Abs.2 bis 6, § 105a Abs.2, 3 und 5, §.105b Abs.1 und 2) der Einfügung der zusätzlichen Aufzeichnungspflichten in § 70 Abs.2, sowie der von der Landesregierung gemäß § 105a Abs.2 zu erlassenden Durchführungsverordnung und der Änderung des § 128 Abs.2 war die entsprechende Anpassung der Strafbestimmungen erforderlich.

Der Begriff des privaten Arbeitsvermittlers ist in den §§ 17ff Arbeitsmarktförderungsgesetz BGBl.Nr. 31/1969 in der dzt.g.F. definiert.

Die Nichtverständigung des Betriebsrates bei Massenentlassungen (Auflösung von Dienstverhältnissen, die einer Meldepflicht nach § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz unterliegen), wird entsprechend Artikel 5a der einschlägigen EG-Richtlinie unter Strafe gestellt. § 234 Abs.4 lit.i (neu) verfolgt diesen Zweck. Die Bezeichnungsberichtigungen waren aufgrund dieser Einfügung erforderlich.

Weiters wurde grundsatzgesetzgemäß der Verweis auf das Verwaltungsstrafgesetz in Abs. 5 aufgenommen.

Zu Z.106 (§ 240 Abs.1):

Diese Regelung entspricht dem Grundsatzgesetz (§ 12 Abs.1 Art.V des ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992).

Durch die ausdrückliche Aufnahme des Begriffes der "mittelbaren Diskriminierung" in den Gesetzestext soll klargestellt werden, daß vom Gleichbehandlungsgebot des Gleichbehandlungsgesetzes und damit der NÖ LAO 1973 nicht nur Diskriminierungen, die unmittelbar aufgrund des Geschlechtes erfolgen, sondern auch mittelbare Diskriminierungen erfaßt sind. Für das Vorliegen einer Diskriminierung ist nicht erforderlich, daß sich der Arbeitgeber bei einer Differenzierung in der Behandlung von Frauen und Männern ausdrücklich auf das Geschlecht beruft, sondern es genügt,

daß sich eine vom Arbeitgeber gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, daß die Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligt werden.

Die EG-Richtlinie vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG) normiert in Art. 2 Abs.1 ein Verbot sowohl der unmittelbaren als auch der mittelbaren Diskriminierung, ohne den Begriff der mittelbaren Diskriminierung zu definieren.

Es gibt jedoch Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes, die sich mit der mittelbaren Diskriminierung befassen (EuGH vom 31. März 1981, Rs 96/80 - "Jenkins/Kingsgate Ltd."), Slg. 911 ff; EuGH vom 13. März 1986, Rs 170/84 - "Bilka GmbH/Weber von Hartz", Slg. 1607 ff).

In den an den Europäischen Gerichtshof herangetragenen Fällen ging es um Unterschiede in der Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Im Fall "Jenkins/Kingsgate" erhielten die Teilzeitbeschäftigten einen geringeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte, im Fall "Bilka/Weber von Hartz" wurden sie aus der betrieblichen Altersversorgung ausgeklammert. Der Europäische Gerichtshof wertet derartige Differenzierungen zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten als mittelbare Diskriminierung, wenn Frauen zu einem erheblich höheren Prozentsatz als Männer teilzeitbeschäftigt sind und daher durch die Differenzierung überwiegend benachteiligt werden.

Für den Begriff der mittelbaren Diskriminierung ist daher entscheidend, daß durch eine nicht am Geschlecht anknüpfende Differenzierung im Ergebnis z. B. die Arbeitnehmerinnen in deutlich überwiegenderem Maße benachteiligt werden, ohne daß dies durch notwendige und geeignete unternehmenspolitische Maßnahmen gerechtfertigt werden kann.

Im Hinblick darauf, daß nach dem EG-Recht zum gegenwärtigen Zeitpunkt mangels einer rechtlich verbindlichen Begriffsbestimmung durch EG-Richtlinie bzw. EG-Verordnung das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung nach der jeweiligen Judikatur des Europäischen Gerichtshofes zu beurteilen ist, wurde im vorliegenden Ge-

setzentwurf und im der zurgrundeliegenden Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz - Art. V des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes - ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992, auf eine eigenständige Definition der mittelbaren Diskriminierung verzichtet.

Zu Z.107 (§ 240 Abs.1a und 1b):

Diese Regelungen entsprechen dem Grundsatzgesetz (§ 12 Abs.1a und 1b Art.V des ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992).

Eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung setzt ein Verhalten des Arbeitgebers voraus, das gegen eine Fürsorgepflicht verstößt, sei es, daß er selbst belästigt oder daß er es unterläßt, einen Arbeitnehmer vor einer sexuellen Belästigung durch Dritte auf angemessene Weise zu schützen, obgleich ihm dies möglich wäre. Angemessen ist eine Maßnahme dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Hiefür stehen dem Arbeitgeber kraft seiner betrieblichen Organisationsgewalt und seiner Stellung im Arbeitsverhältnis ausreichende Mittel zur Verfügung, die nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit (zuerst weniger strenge Mittel, wie z.B. Ermahnung, Versetzung, und erst als ultima ratio Kündigung, Entlassung) anzuwenden sind.

Voraussetzung für eine Verpflichtung des Arbeitgebers, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, ist, daß eine sexuelle Belästigung im Sinne der Definition vorliegt und - wenn der Arbeitgeber nicht selbst der Belästiger ist - der Sachverhalt soweit geklärt ist, daß bei objektiver Betrachtung keine begründeten Zweifel an der Belästigung bestehen. Wenngleich in der gesellschaftlichen Realität die sexuelle Belästigung von Frauen durch Männer überwiegt, ist der gesetzliche Tatbestand so gefaßt, daß auch Belästigungen von Männern durch Frauen aber auch gleichgeschlechtliche Belästigungen erfaßt sind.

Zu Abs. 1b:

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung selbst verlangt zunächst ein Verhalten, das mit der sexuellen Sphäre im Zusammenhang steht und für den Belästiger bzw. Außenstehende erkennbar von der belästigten Person nicht erwünscht ist. Nicht jedes Verhalten, das als auf die sexuelle Sphäre bezogen angesehen werden kann, ist

im Sinne der vorgesehenen Regelung schon als sexuelle Belästigung anzusehen. Es muß sich vielmehr um ein die persönliche Würde verletzendes Verhalten handeln. Im Sinne dieser Bestimmung genügen daher die in der öffentlichen Diskussion zur sexuellen Belästigung genannten Beispiele des Nachpfeifens oder der unerwünschten Einladung zum Kaffee oder Essen grundsätzlich nicht, um den Tatbestand der Verletzung der Würde zu erfüllen. Hingegen werden körperliche Kontakte, die gegen den Willen der betroffenen Person, wie das vielfach erwähnte "Begrapschen", erfolgen, im allgemeinen die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen.

Neben der Verletzung der Würde der Person kann eine sexuelle Belästigung aber auch dann vorliegen, wenn zwar die einzelnen Belästigungshandlungen nicht die in Z.1 geforderte Intensität erreichen, aber fortgesetzt erfolgen und dazu führen, daß die Situation für die belästigte Person am Arbeitsplatz unerträglich, weil einschüchternd und demütigend, wird.

Zu Z.108 (§ 240 Abs.2):

Diese Regelung entspricht dem Grundsatzgesetz (§ 12 Abs.2 Art.V ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992).

Durch die vorgesehene Regelung wird der Anwendungsbereich des § 240 Abs.2, der eine Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung darstellt, auf generelle betriebliche Einstufungsregelungen, die keine Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Betriebsvereinbarungen, Kollektivverträge) sind, ausgedehnt. Damit wird dem in Artikel 1 der EG-Richtlinie vom 10. Februar 1975 über die Anwendung des gleichen Entgelts für Frauen und Männer (Lohngleichheitsrichtlinie) (75/117/EWG), der sich auf "Systeme beruflicher Einstufung zur Festsetzung des Entgelts" bezieht, entsprochen.

Weiters wird der Begriff der gleichwertigen Arbeit ausdrücklich in das Gleichbehandlungsgebot aufgenommen. Die Formulierung "gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird" entspricht dem im Amtsblatt der EG veröffentlichten deutschen Text des Art. 1 der Lohngleichheitsrichtlinie, da alle offiziellen Sprachen der EG gleichermaßen authentisch sind.

Mit dieser Bestimmung soll klargestellt werden, daß sich das Gleichbehandlungsgebot bei der Entgeltfestsetzung nicht nur auf völlig idente Arbeitsvorgänge, sondern auch auf vergleichbare Arbeiten innerhalb eines Betriebes bezieht. Diese Auffassung wurde bereits in den Erläuterungen zu Art. I Z.3 der letzten Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990, zum Ausdruck gebracht (siehe Bericht des Ausschusses für soziale Verwaltung, 1411 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII GP).

Die Überprüfung von Kollektivverträgen auf die Angemessenheit (Gleichwertigkeit) ihrer Einstufungskriterien kann allerdings im Hinblick auf das in Österreich bestehende Prinzip der Kollektivvertragsautonomie nicht in einem Normprüfungsverfahren mit genereller Wirkung, sondern nur im Einzelfall zwischen den Parteien eines Rechtsstreites erfolgen.

Zu Z.109 (§ 240 Abs.5):

Diese Begriffsdefinition war zur Klarstellung erforderlich.

Zu Z.110 (§ 240a Abs.1):

Diese Regelung entspricht dem Grundsatzgesetz (§ 13 Abs.1 Art.V ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992).

Zur Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung ist bei Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot bei Begründung des Arbeitsverhältnisses eine Ausdehnung der bisherigen Schadenersatzregelung vorgesehen, die sich an der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes orientiert.

Dieser vertritt in der Frage, ob der diskriminierende Arbeitgeber zum Abschluß eines Arbeitsvertrages verpflichtet werden muß, die Auffassung, daß es die Gleichbehandlungsrichtlinie den Mitgliedstaaten überläßt, die Sanktion für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot unter den verschiedenen Möglichkeiten auszuwählen.

Entscheidet sich aber ein Mitgliedstaat dafür, als Sanktion für einen Verstoß gegen das Gebot der Gleichbehandlungsrichtlinie eine Entschädigung zu gewähren, so muß diese jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadenersatz, wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten (Vertrauensschaden) hinausgehen (Urteil vom 10. April 1984, Rs 14/83).

In der BRD gibt es Entscheidungen, wonach abgewiesenen Stellenbewerberinnen für die Verletzung des Persönlichkeitsrechtes Schmerzensgeld bezahlt werden muß, wie z.B. das Urteil des Arbeitsgerichtes Hamburg vom 7. März 1985, das der aufgrund ihres Geschlechtes abgewiesenen Stellenwerberin geschätzte 6 Monatsgehälter als Schmerzensgeld (und eine Betrag für die aufgewandten Bewerbungskosten) zuerkannte. Es liegen in der BRD - von dieser Rechtsprechung ausgehend - bereits Gesetzentwürfe, darunter auch ein Gesetzentwurf der Bundesregierung, vor, die beim Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot eine Pauschalierung des Schadenersatzes in der Höhe von einigen Monatsverdiensten vorsehen. Der vorliegende Gesetzentwurf greift diesen Lösungssatz, wonach der durch die Diskriminierung entstandene materielle und durch die Verletzung der Würde der Person entstandene immaterielle Schaden in angemessener Weise finanziell ausgeglichen werden muß, auf. So soll bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses der/die Stellenwerber/in Anspruch auf Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten haben. Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt ist das Entgelt, das der/die Stellenwerber/in in den ersten zwei Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können.

Die Einstellungsdiskriminierung löst den Schadenersatzanspruch dem Grunde nach aus. Zu ersetzen ist der durch die Diskriminierung entstandene Schaden, wobei jeder Schaden im Sinne des ABGB erfaßt werden soll. Bei der Bemessung des Schadenersatzes ist vor allem der durch die Diskriminierung entgangene Verdienst zu berücksichtigen, dies bedeutet, z.B. wenn eine Stellenwerberin wegen ihres Geschlechtes nicht eingestellt wird und in der Folge längere Zeit keinen Arbeitsplatz findet, so soll ihr der wegen der Diskriminierung entgangene Verdienst ersetzt werden. Die Höhe dieses Schadenersatzes ist allerdings betragsbegrenzt mit zwei Monatsgehältern, die die Stellenwerberin verdient hätte, wäre sie nicht diskriminiert worden.

Zu Z.111 (§ 240a Abs.1a):

Diese Regelung entspricht dem Grundsatzgesetz (§ 13 Abs.1a Art.V ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992).

Durch die vorgesehene Regelung soll eine Begrenzung des Ersatzanspruches bei Mehrfachdiskriminierung eingeführt werden. Der Ersatzanspruch ist mit zwei Monatsentgelten nach oben begrenzt und auf die Kläger aufzuteilen.

Zu Z.112 (§ 240a Abs.2 2. Zeile):

Diese Regelung entspricht § 13 Abs.2 des obzitierten Grundsatzgesetzes.

Das Wort "Dienstnehmer" war in der zu ersetzenden Wortfolge durch den Begriff "Dienstgeber" zu ersetzen, da ein Dienstnehmer nur von dem Dienstgeber und nicht von dem Dienstnehmer ein Entgelt erhält.

Zum Begriff der Arbeit, die "als gleichwertig anerkannt wird", wird auf die Erläuterungen zu Z.108 verwiesen.

Zu Z.113 (§ 240a Abs.5):

Diese Regelung entspricht § 13 Abs.5 des obzitierten Grundsatzgesetzes.

Diese Bestimmung enthält eine Schadenersatzregelung bei Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot beim beruflichen Aufstieg. Wird z.B. ein(e) Arbeitnehmer(in) bei der Beförderung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis diskriminiert, soll (er) sie Anspruch auf Schadenersatz bis zu vier Monatsentgelten haben. Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt ist der Differenzbetrag, der sich aus dem Vergleich zwischen dem tatsächlichen und dem mit dem beruflichen Aufstieg verbundenen Monatsverdienst der Bewerberin ergibt. Im übrigen wird auf die Erläuterungen zu Z.110 verwiesen.

Weiters wird auf § 240 Abs.3 NÖ LAO 1973 verwiesen, wonach vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann im Sinne des Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (BGBl. Nr. 443/1982) nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes gelten.

Zu Z.114 (§ 240a Abs.5a):

Diese Regelung entspricht § 13 Abs.5a des obzitierten Grundsatzgesetzes.

Wie bei der Einstellungsdiskriminierung soll auch im Fall der Beförderungsdiskriminierung die Summe der Ersatzansprüche bei Mehrfachdiskriminierungen der Höhe nach begrenzt werden.

Da die Entgeltdifferenzen bei den einzelnen diskriminierten Klägern wegen der möglicherweise unterschiedlichen Ausgangsentgelte verschieden sein können, ist dies bei der Hemmung der anteiligen Ersatzansprüche entsprechend zu berücksichtigen. Es erfolgt also keine gleichmäßige Aufteilung nach Köpfen, sondern eine anteilige Bemessung je nach der Größe der im Einzelfall vorliegenden Entgeltdifferenz.

Zu Z.115 (§ 240a Abs.7):

Diese Regelung entspricht § 13 Abs.7 des obzitierten Grundsatzgesetzes.

Ein(e) infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis diskriminierte(r) Arbeitnehmer(in) soll Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Belästiger bzw. dem Arbeitgeber bei Vorliegen der im Gesetz genannten Voraussetzungen haben. Bei sexueller Belästigung durch andere Personen als den Arbeitgeber (andere Arbeitnehmer, Kunden) soll ein Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber erst dann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber keine angemessene Abhilfe schafft.

Der ursprüngliche § 240a Abs.7 wird durch § 240a Abs.8 (neu) inhaltlich ersetzt.

Zu Z.116 (§ 240a Abs.9):

Diese Änderung der Absatzbezeichnung war aufgrund der Einfügung des neuen Abs.8 des § 240a erforderlich.

Zu Z.117 (§ 240a Abs.8):

Diese Regelung entspricht § 13 Abs.8 des obzitierten Grundsatzgesetzes.

Die individualrechtliche Anfechtung einer aufgrund des Geschlechtes erfolgten Kündigung ist schon nach der geltenden Rechtslage (§ 240a Abs.7) möglich. Gemäß § 105 Abs.3 lit.j des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974 idF des BGBl.Nr. 475/1990, kann eine Kündigung auch "wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer" beim Gericht angefochten werden. Nach dem Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes sind von dieser Bestimmung aber nur beitragspflichtige Betriebe, d.h. Betrieb mit mindestens fünf Arbeitnehmer/innen erfaßt.

Um auch Frauen in Kleinbetrieben zu schützen, soll die Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz (bzw. den Ausführungsbestimmungen), insbesondere durch Anrufung des Gerichtes oder der Gleichbehandlungskommission, erfolgt ist, als Individualrecht nach dem Gleichbehandlungsgesetz (bzw. den Ausführungsbestimmungen) auf Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern ausgedehnt werden. Damit sollen auch jene Fälle erfaßt werden, in denen z.B. ein(e) Arbeitnehmer(in) eine Diskriminierung wegen des Geschlechtes aus zwar vertretbaren, aber zu einer Verurteilung nicht ausreichenden Gründen geltend macht und wegen der Geltendmachung gekündigt wird.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher, den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf eines Gesetzes, mit dem die NÖ Landarbeitsordnung 1973 geändert wird, der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluß fassen.

NÖ Landesregierung
Blochberger
Landesrat

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung

